



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

XUNTA DE GALICIA

Consellería de Traballo e Benestar

Xefatura Territorial da Coruña

Servizo de Relacións Laborais

Resolución de inscripción e publicación do convenio colectivo de Urbaser, S.A. (limpeza, recollida e transporte R.S.U. do Concello de Ferrol)

Visto o expediente do convenio colectivo de URBASER, S.A. (limpeza, recollida e transporte R.S.U. do Concello de Ferrol) (código de convenio n.º 15003561012005), que foi suscrito pola comisión negociadora o día 8 de novembro de 2012, de conformidade co disposto no artigo 90.º 2 e 3.º do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da lei do Estatuto dos traballadores, no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo, e a Orde do 29 de outubro de 2010 pola que se crea o Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Taballo da Comunidade Autónoma de Galicia ESTA XEFATURA DE TRABALLO E BENESTAR ACORDA:

1.º.-Ordenar a súa inscripción no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia.

2.º.-Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia da Coruña.

A Coruña, 10 de decembro de 2012.

Xefe do Departamento Territorial da Coruña

LUIS ALBERTO ÁLVAREZ FREIJIDO

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA URBASER, S.A. PARA SUS TRABAJADORES ADSCRITO AL SERVICIO DE LIMPIEZA PÚBLICA, RECOGIDA Y TRANSPORTE DE R.S.U. DEL AYUNTAMIENTO DE FERROL PARA LOS AÑOS 2012, 2013 y 2014.



www.cigservizos.org

ÍNDICE

NORMAS GENERALES

Artículo 1.º.-Partes signatarias

Artículo 2.º.-Ámbito de aplicación

Artículo 3.º.-Vigencia, duración y prórroga

Artículo 4.º.-Condiciones más beneficiosas

Artículo 5.º.-Absorción y compensación

Artículo 6.º.-Comisión mixta de garantía

Artículo 7.º.-Interpretación y aplicación

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 8.º.-Organización del trabajo

Artículo 9.º.-Promoción

Artículo 10.º.-Clasificación profesional

CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 11.º.-Jornada laboral

Artículo 12.º.-Vacaciones

Artículo 13.º.-Permisos y licencias

Artículo 14.º.-Días libres por asuntos propios

Artículo 15.º.-Sábados libres

Artículo 16.º.-Incapacidad laboral transitoria

Artículo 17.º.-Preaviso de cese

Artículo 18.º.-Prendas de trabajo

CONDICIONES SOCIALES

Artículo 19.º.- Póliza de seguros

Artículo 20.º.-Excedencias

Artículo 21.º.-Jubilación parcial anticipada

Artículo 22.º.-Cobertura por retirada del carné de conducir

Artículo 23.º.-Ayuda escolar

Artículo 24.º.-Comité de seguridad e higiene

Artículo 25.º.-Revisiones médicas

DERECHOS SINDICALES

Artículo 26.º.-Garantías sindicales

Artículo 27.º.-Cuota sindical

CONDICIONES SALARIALES

Artículo 28.º.-Retribuciones salariales

Artículo 29.º.-Salario base

Artículo 30.º.-Antigüedad

Artículo 31.º.-Plus de transporte

Artículo 32.º.-Plus funcional de especialización

Artículo 33.º.-Plus de productividad

Artículo 34.º.-Plus tóxico, penoso y peligroso

Artículo 35.º.-Plus de nocturnidad

Artículo 36.º.-Pagas extraordinarias

Artículo 37.º.-Horas extraordinarias

Artículo 38.º.-Anticipos

Artículo 39.º.-Anticipos de cancelación diferida

Artículo 40.º.-Pago de salarios

Artículo 41.º.-Actualización salarial

OTRAS CONDICIONES

Artículo 42.º.-Subrogación del personal

DISPOSICIONES ADICIONALES

Anexo I.-Grados de consanguinidad y afinidad

Anexo II.-Tabla retributiva definitiva para los años 2012, 2013 y 2014

NORMAS GENERALES

Artículo 1.º.-Partes signatarias.

Son partes signatarias del presente convenio colectivo de trabajo, de una parte, el comité de empresa, como representación unitaria de los trabajadores y, de otra parte, la representación empresarial.

Ambas partes se reconocen legítimamente representación para concertar el presente convenio.



Artículo 2.º.-Ámbito de aplicación.

El presente convenio colectivo será de aplicación para todos los trabajadores de la empresa URBASER, S.A., que presten sus servicios en el centro dedicado a la actividad de limpieza pública viaria, recogida y transporte de residuos sólidos que se prestan al Ayuntamiento de Ferrol.

Artículo 3.º.-Vigencia, Duración y prórroga.

Este convenio, entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, no obstante, los efectos económicos del mismo se retrotraerán a 1 de enero de 2012

Tendrá una duración de tres (3) años, con vigencia del 01/01/2012 al 31/12/2014.

El presente convenio colectivo se considerará automáticamente denunciado, una vez finalizada la vigencia antes indicada, sin necesidad de preaviso alguno.

Este convenio se considerará provisionalmente prorrogado durante el tiempo que medie entre su fecha de finalización y la aprobación de un nuevo convenio o norma que lo sustituya.

Artículo 4.º.-Condiciones más beneficiosas.

Los trabajadores que, con anterioridad al presente convenio viniesen disfrutando de mejores condiciones consideradas en su conjunto y en cómputo anual que las aquí pactadas, conservarán las mismas.

Artículo 5.º.-Absorción y compensación.

Las retribuciones establecidas en el presente 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.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual superen las aquí pactadas.

En caso contrario, serán absorbidas y compensadas por estas últimas subsistiendo el presente convenio en sus propios términos y sin modificación alguna en sus conceptos, módulos y retribuciones.

Artículo 6.º.-Comisión mixta de garantía.

www.cigservizos.org

Estará formada por cuatro representantes de la parte económica y cuatro de la parte social pertenecientes al comité de empresa. Ambas partes podrán contar con asesores y se reunirán a instancia de cualquiera de ellas, cuantas veces sea necesario, debiendo celebrarse la reunión dentro de los cinco días siguientes a la convocatoria.

Sus funciones serán:

- a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.
- b) Estudio y valoración de las nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente convenio que pudiesen afectar a su contenido.
- c) Cuantas otras actividades tiendan a una eficacia práctica del convenio y a una mejor solución interna de los conflictos.

Las reuniones de la comisión paritaria no se descontarán del crédito de horas sindicales.

Artículo 7.º.-Interpretación y aplicación.

Las dudas y divergencias que puedan surgir sobre la aplicación de este convenio, serán sometidas a la comisión mixta paritaria, antes de presentar la reclamación pertinente, ante la Jurisdicción competente.

Dicha comisión deberá emitir un informe y su resolución en un plazo máximo de 5 días a partir del día en que fue solicitada.

Las funciones y actividades de la comisión mixta paritaria no obstaculizarán en ningún caso el libre acceso a la jurisdicción administrativa y contenciosa, prevista en la ley.

Las discrepancias que pudieran surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del TRET, así como las que pudieran producirse en el seno de la Comisión Paritaria, se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en el acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos colectivos de trabajo (AGA).

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 8.º.-Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la empresa.

La empresa facilitará el ejercicio del trabajo de forma que el personal no sufra retrasos en el desarrollo de su cometido debido a personas o hechos ajenos a la empresa.

Cada trabajador o trabajadora realizará el trabajo propio de su función profesional. Si por necesidades del servicio, un trabajador/a viniera desempeñando tareas de una función superior, cobraría desde el primer día el salario de esta categoría.

Artículo 9.º.-Promoción.

En el caso de existir plazas de superior función profesional tendrá preferencia para acceder a ellas, el personal en activo en la empresa o centro de trabajo, por lo que se promocionará a dichas funciones profesionales al personal que demostrase su capacidad, previa superación de las pruebas selectivas. Las bases y requisitos necesarios los marcará la empresa, para lo cual, ésta se compromete a dar formación adecuada a los trabajadores que pretendan acceder a dichas plazas y que reúnan los requisitos necesarios. En el caso de que las plazas quedasen vacantes, la empresa podría solicitar a los distintos profesionales en la oficina del Servicio Público de Empleo.

Artículo 10.º.-Clasificación profesional.

Las funciones profesionales definidas en este convenio, en lo relativo a las retribuciones económicas, son las que figuran en las tablas salariales que se adjuntan como anexos del presente convenio.

CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 11.º.-Jornada laboral.

La jornada laboral será de 38 horas semanales, que se distribuirán de la siguiente forma: jornada diaria de 6 horas y treinta minutos de lunes a viernes, y de 5 horas y treinta minutos los sábados, que incluyen 30 minutos diarios para el bocadillo, como tiempo efectivo de trabajo.

No existiendo jornada partida exceptuando administración, que en período estival, la tendrá continuada.

En los supuestos de incapacidad temporal del personal indefinido a jornada completa, se ofertará por la empresa al personal de igual función profesional contratado a tiempo parcial para el trabajo en fines de semana las sustituciones de dichos trabajadores a jornada completa en tanto y cuanto mantengan su baja médica (IT), procediendo mediante las correspondientes novaciones contractuales a practicar las ampliaciones de jornada que en cada caso correspondan.

Artículo 12.º.-Vacaciones.

Todo el personal, disfrutará anualmente de 31 días naturales de vacaciones retribuidas conforme a la siguiente fórmula:

31 días de salario base + antigüedad + importe del complemento de vacaciones que figura para cada función profesional en las tablas salariales que se adjuntan.

El personal que se incorpore a la empresa a lo largo del año, disfrutará de la parte proporcional de las vacaciones que le correspondan.

Si dicha contratación se efectuara después del 30 de octubre, disfrutará la parte proporcional dentro del mismo año en la fecha en la que acordara con la empresa.

Las vacaciones se disfrutarán en los meses de julio y agosto de acuerdo con el siguiente calendario de rotación.

El personal que en el año anterior, disfrutó las vacaciones en julio, las disfrutará en agosto al año siguiente.

El personal que en el año anterior, disfrutó las vacaciones en agosto, las disfrutará en julio al año siguiente.

Todos los trabajadores que previa solicitud disfruten sus vacaciones fuera de los meses de julio y agosto, tendrán como compensación dos días más de vacaciones, quedando excluido de esta consideración el mes de diciembre.

Artículo 13.º.-Permisos y licencias.

El personal tendrá derecho a disfrutar de permisos o licencias en los siguientes supuestos:



www.cigservizos.org

- a) 15 días en caso de contraer matrimonio.
- b) Tres días en caso de enfermedad grave de familiares en primer grado. Si se produjese fuera de la localidad, el permiso será de 5 días.
- c) Tres días en caso de muerte de algún familiar en primer grado; 2 días si es de segundo grado. Si el fallecimiento se produjese fuera de la localidad, el permiso será de 2 días más.
- d) Tres días en caso de nacimiento de hijos o hijas. Si el hecho se produce fuera de la localidad, el permiso será de 5 días.
- e) Un día por traslado de domicilio habitual.
- f) Un día por matrimonio de hijos o hijas, si es fuera de la localidad 2 días.
- g) El disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, cuando se cursen estudios para la obtención de algún título tanto académico como profesional, deberá acreditarse siempre la concurrencia a dichos exámenes.
- h) El tiempo necesario para recibir asistencia médica o sanitaria debiendo justificarla adecuadamente.
- i) El tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- j) Por el tiempo necesario para la renovación del carné de conducir, a aquellos trabajadores/as que tengan la categoría de conductor.
- k) El trabajador o trabajadora por lactancia de un hijo o hija menor de 9 meses tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividir en 2 fracciones. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal de trabajo en media hora, con la misma finalidad.

Este permiso podrá ser disfrutado por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.

Las licencias y permisos empezarán a contar en la fecha en que se produzca el hecho que los motiva, o en el día siguiente si el trabajador o trabajadora hubiera finalizado su turno de trabajo.

El derecho dispuesto en los apartados b) y c) de este artículo será extensivo a las uniones de parejas de hecho (cónyuge), acreditadas mediante su inscripción como tales en alguno de los registros oficiales de uniones de hecho.

Los días que correspondan para cada supuesto descrito en este artículo se entiende que son naturales.

Artículo 14.º.-Días libres por asuntos propios. www.cigservizos.org

Durante la vigencia de este convenio, cada trabajador tendrá a su disposición 5 días de licencia retribuida sin justificar, a disfrutar antes del 31 de diciembre del año en curso, no teniendo carácter acumulativo de un año para otro, no podrán ser remunerados en el caso de renunciar a su disfrute, y según la clasificación siguiente:

*** ASUNTOS PROPIOS TIPO A – LIBRE DISPOSICIÓN**

(AP-A)

Dos días al año, para los cuales el único requisito será el de solicitarlos a su encargado con al menos siete días de antelación al día escogido para el descanso.

*** ASUNTOS PROPIOS TIPO B – CONDICIONADOS**

(AP-B)

Tres días al año, para los cuales, aun no estableciéndose plazo de solicitud, serán comunicados a su encargado correspondiente, y la empresa se reservará el derecho a no conceder dichas licencias, cuando éstas causaren un grave deterioro en la prestación del servicio, dado el carácter público del mismo.

En este sentido serán considerados laborables aquellos festivos que por ser consecutivos sea necesaria la realización del servicio de recogida de R.S.U.

Artículo 15.º.-Sábados libres.

Cada trabajador dispondrá de sábados libres alternos (uno si, el siguiente no). Los sábados festivos que coincidiesen con sábado libre, se computarán como librados.

Se rotarán los sábados libres anualmente, teniendo en cuenta para ello, que los trabajadores alternarán cada año como libre el sábado correspondiente al Sábado Santo.

El único cambio posible de sábados libres que por turno corresponda, será previo acuerdo entre trabajadores de la misma categoría y turno para la permuta, y la comunicación escrita a la empresa con al menos tres días de antelación.

Artículo 16.º.- Incapacidad temporal.

En caso de baja por incapacidad temporal (IT) derivada de cualquier tipo de contingencia, bien sea por accidente laboral o enfermedad profesional, o bien por enfermedad común o accidente no laboral, la empresa complementará hasta el 100% del salario real según convenio.

En caso de maternidad también se tendrá derecho a dicho complemento, que será abonado de la forma que disponga la legislación vigente en cada momento.

No tendrán estos complementos aquellos trabajadores/as que no tengan derecho al cobro de los subsidios oficiales que otorga la Seguridad Social o la Mutua correspondiente.

Artículo 17.º.-Preaviso de cese.

Se estará a lo que disponga la legislación vigente en esta materia en cada momento.

Artículo 18.º.-Prendas de trabajo.

La ropa de trabajo será de uso obligatorio para todo el personal y la empresa facilitará cada 2 años las siguientes prendas:

CONDUCTORES**Invierno:**

- 2 pantalones.
- 2 camisas.
- 2 jerséis.
- 1 cazadora.
- 1 anorak.
- 1 par de botas de seguridad.
- guantes anticortes.

Verano:

- 2 pantalones.
- 2 camisas.
- 1 jersey.
- 1 par de botines.

PEONES**Invierno:**

- 3 pantalones.
- 3 camisas.
- 2 jerséis.
- 1 cazadora.
- 1 anorak.
- 1 par de botas de seguridad.
- 1 par de botas de agua.
- 1 traje de aguas.
- guantes anticortes.

Verano:

- 2 pantalones.
- 2 camisas.
- 1 jersey.
- 1 par de botines.



www.cigservizos.org

PERSONAL DE TALLER

- 2 pantalones.
- 2 camisas.
- 1 jersey.
- 3 monos.
- 2 pares de botas de seguridad.

La ropa de verano se entregará del 1 al 15 de mayo; la ropa de invierno, del 15 al 30 de septiembre.

Será de obligado cumplimiento por parte de la empresa el cambio de alguna prenda deteriorada por desgaste, rotura, etc. por otra nueva, dentro del período de dos años para el que se solicitan las prendas de trabajo, previa entrega de la prenda deteriorada, y que dicho deterioro o rotura sea consecuencia del desarrollo normal del trabajo.

CONDICIONES SOCIALES**Artículo 19.º.- Póliza de seguros.**

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional como consecuencia de la actividad desarrollada para la empresa, de la que se derive muerte, incapacidad laboral permanente absoluta o gran invalidez para cualquier actividad laboral, el trabajador/a o sus beneficiarios percibirán, en concepto de indemnización la cantidad de 18.000,00 euros, independientemente de las prestaciones que pudieran corresponderle por este motivo.

Dicha póliza entrará en vigor el día de su firma, quedando el personal comprendido dentro del ámbito de aplicación de este convenio, en tanto en cuanto no se suscriba la nueva póliza, cubierto por la del año anterior.

Artículo 20.º.-Excedencias.

Tendrá derecho a solicitar excedencia todo trabajador/a que tenga una antigüedad mínima de 1 año en la empresa, concediéndose la misma por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor de cinco años.

La petición de excedencia deberá hacerse con 1 mes de antelación.

La incorporación al puesto de trabajo debe solicitarse 1 mes antes de la fecha de finalización de dicha excedencia.

Podrá solicitar excedencia, todo trabajador/a en activo que ostente un cargo sindical, tanto sea en una estructura de dirección de la central sindical a la cual pertenezca, como a institución gallega o estatal en cualquiera de sus modalidades.

Esta excedencia será con derecho a la reserva del puesto de trabajo, debiéndose avisar con al menos 1 mes de antelación a su reincorporación a la empresa. No se tendrá en cuenta a los efectos del cálculo del complemento de antigüedad, el tiempo transcurrido en situación de excedencia por las causas sindicales expuestas.

En el caso de excedencia voluntaria, se descontará el tiempo en el que se permanezca en esa situación a efectos de cálculo del complemento de antigüedad.

Artículo 21.º.-Jubilación parcial anticipada.

Al amparo de lo dispuesto por el art. 166.2 del Real Decreto Legislativo 1/1994, del 20 de junio, y el art. 12.6 del Estatuto de los Trabajadores y las modificaciones introducidas por la Ley 40/2007, del 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.

El porcentaje que se podrá solicitar la jubilación parcial será como máximo el 75% manteniéndose la prestación laboral del trabajador al servicio de la empresa como mínimo en el 25% restante de la jornada. No obstante lo anterior, mediante acuerdo entre empresa y trabajador, podrán establecerse porcentajes distintos, siempre que se respeten los porcentajes máximo y mínimo establecidos legalmente.

Sin perjuicio de los pactos individuales establecidos en el párrafo anterior, las partes firmantes de este convenio se comprometen, en el caso de que durante la vigencia del presente acuerdo sufran alguna modificación las leyes o reglamentos que se puedan dictar en el futuro en relación con su contenido se renegociara a través de la comisión paritaria en el caso que sea posible una nueva redacción que se adapte a la nueva legislación que haya sido aprobada a fin de evitar que los posibles cambios normativos impidan ó dificulten el cumplimiento de lo acordado en este artículo.

Dicha relación laboral se instrumentará mediante la suscripción de un contrato a tiempo parcial y por escrito en modelo oficial. La prestación laboral, descanso y vacaciones, deberán realizarse de modo ininterrumpido durante los doce meses de cada año, salvo pacto en contrario, y en los turnos, y horarios, en los cuales esté adscrito cada trabajador, así como los períodos de cada año en los que en su caso puedan acumularse las horas de trabajo a realizar anualmente y que de la misma manera establezca la empresa para cada caso que se concretarán en el contrato de trabajo. No obstante, la prestación laboral, estará condicionada a la fecha de solicitud, estableciendo la empresa la fecha de la prestación en cualquier caso.

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 que se trabaja, liquidándose en el último período mensual de trabajo, las partes proporcionales de las retribuciones de devengos superiores al mes.

La empresa celebrará simultáneamente un contrato de trabajo de relevo con un trabajador o trabajadora en situación legal de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, en el cual deberá cesar previa y obligatoriamente, con objeto de sustituir la jornada dejada vacante por el trabajador o trabajadora que se jubila parcialmente. La duración de este contrato será igual a la del tiempo que falte el trabajador o trabajadora sustituido, para alcanzar la edad de jubilación total y/o definitiva, salvo que el trabajador o trabajadora sustituido cese 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 será la que prestaba el trabajador o trabajadora que se jubila parcial y anticipadamente. Por otra parte, el puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser cualquiera de los que corresponda 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 del 7 de marzo de 1996, y posteriores que lo sustituyan, y que es de supletoria aplicación a la presente norma convencional.

En materia de incapacidad temporal, vistas las especiales circunstancias de prestación de servicios de personal que se acoja a la jubilación parcial regulada en este convenio, se establece como excepción al régimen convencional previsto en este convenio colectivo, que no será de total aplicación a este personal la regulación contenida en los artículos de incapacidad temporal, de manera que tales trabajadores o trabajadoras sólo tendrán derecho al complemento establecidos en los mismos el período que estén de alta y efectivamente trabajando en la empresa, en el caso de accidente laboral o enfermedad profesional. Estando en el resto de los casos a lo establecido en la Ley General de Seguridad Social y demás normas de aplicación.

Las indemnizaciones y derechos concedidos en el vigente convenio colectivo para los casos en los que como consecuencia de accidente de trabajo se produzca, muerte, incapacidad laboral permanente absoluta o gran invalidez, les serán reconocidos en su integridad a los trabajadores y trabajadoras jubilados parcialmente, únicamente en el caso en que la baja médica, que hubiese sido el origen de dichas contingencias, o el fallecimiento, se produzcan durante el período en que el trabajador o trabajadora estuviese prestando sus servicios efectivos profesionales para la empresa.

Este artículo quedará sin efecto en el supuesto de derogación de la norma que lo ampara.

En todo caso en lo reflejado expresamente en este artículo se estará al principio de proporcionalidad en relación a la jornada efectiva de trabajo.

Artículo 22.º.-Cobertura por retirada del carné de conducir.

En los casos de retirada provisional del permiso de conducir, la empresa adaptara al conductor afectado en otro puesto de trabajo, conservándole su función profesional y retribución durante un periodo máximo de 3 meses. Transcurrido dicho plazo, se le adaptará tanto el salario como la función a su nuevo puesto de trabajo. El trabajador se reintegrará a su función y puesto de trabajo en el plazo de tres meses a partir de la devolución del mencionado carné.

Este artículo será de aplicación en él supuesto de que la infracción que derive la retirada del mencionado carné se produzca dentro de la jornada laboral del trabajador/a, en el desempeño

de sus funciones normales de conductor/a, y siempre y cuando no derive de conducción temeraria, conducir bajo los efectos del alcohol o cualquier otra sustancia psicotrópica, así como cualquier infracción prevista en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, imputable al trabajador/a.

Si la retirada del permiso de conducir, se produjera fuera de la jornada laboral, se le atribuirá un puesto de peón o similar, en el que no se necesite el citado permiso, mientras dure la sanción que motivó la retirada del mismo, sea cual fuera la causa de suspensión del permiso de conducir.

En este último supuesto mientras dure la retirada de permiso de conducción y el operario no pueda desempeñar trabajos propios de la función de conductor, cobrará el salario correspondiente a la función de peón.

Asimismo, cuando para el desarrollo de su actividad al trabajador le sea obligatorio disponer de la correspondiente autorización el permiso de conducir específico para el trabajo encomendado y sea susceptible de ser cancelada temporal o definitivamente, el trabajador está obligado a informar en todo momento a la empresa de las incidencias que se produzcan respecto a dicha autorización.

A los efectos de lo antes descrito, sin eludir la obligación de informar sobre cualquier variación que pudiese sufrir la habilitación que le permite la conducción de vehículos, el trabajador en el momento en que se le solicite facilitará a la empresa original o copia compulsada de su permiso de conducción que le permita el manejo de los vehículos propios del servicio, firmando si así se le requiriese, fotocopia de dicho permiso junto mediante la cual se declare la plena validez del mismo al no encontrarse anulado, intervenido, revocado o suspendido. Al mismo tiempo la empresa estará autorizada en cualquier momento como parte del contrato laboral que le une al trabajador a realizar cuantas gestiones fuesen oportunas con el fin de verificar, o en su caso comprobar, la certeza de lo declarado y de la validez en cada momento de la habilitación como requisito necesario para el adecuado cumplimiento y mantenimiento de la relación laboral.

El incumplimiento por el trabajador de cualquiera de las citadas obligaciones podrá ser considerado como un incumplimiento laboral sancionable de acuerdo con la importancia y circunstancias que concurran y la graduación de faltas y sanciones establecidas en el capítulo XII del convenio general del sector.

Artículo 23.º.-Ayuda escolar.

La empresa aportará un fondo de ayuda para estudios oficiales de los hijos de los trabajadores/as, en edad escolar, que tendrá un importe de 3.606,07 euros.

El reparto de dicho fondo se hará anualmente entre la empresa y el comité de empresa, creando a este respecto un reglamento de normas.

Artículo 24.º.-Comité de seguridad y salud.

Se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente en esta materia.

Artículo 25.º.-Revisiones médicas.

Todos los trabajadores/as afectados por el presente convenio, tendrán el derecho y la obligación de pasar una revisión médica anual que será a cargo de la empresa y en horas de trabajo. Asimismo, todo trabajador que lo solicite será vacunado contra la gripe y la hepatitis B.

DERECHOS SINDICALES

Artículo 26.º.-Garantías sindicales.

Cada miembro del comité de empresa dispondrá de un crédito de horas sindicales mensuales retribuidas a salario real (como si estuviera trabajando), para el desenvolvimiento de sus funciones representativas y sindicales. Estas horas podrán acumularse mensualmente, así como uno o más miembros del comité podrán ceder horas sindicales a otro.

Las reuniones para la negociación del convenio colectivo, así como las que convoque la representación empresarial, no se computarán a efectos de consumo de crédito de horas sindicales.

La empresa mantendrá en buen estado los tableros de anuncios en cada cuartelillo. Además de velar por la conservación del local del comité. Asimismo, facilitará el acceso del comité a los medios de reproducción de la misma, siempre que los escritos o documentos tengan relación con la actividad del comité dentro de la empresa.

Durante el periodo de vacaciones o I.T. de los representantes sindicales de los trabajadores (comité de empresa), se podrá ceder el crédito mensual de horas sindicales entre uno o varios de los miembros del comité de empresa, previa presentación del correspondiente documento de cesión de horas.

Artículo 27.º.-Cuota sindical.

La empresa descontará de la nómina de los trabajadores/as la cuota sindical, previa solicitud escrita de cada uno de ellos.



CONDICIONES SALARIALES

Artículo 28.º.-Retribuciones salariales.

La estructura salarial está constituida por los siguientes conceptos:

- Salario base.
- Antigüedad.
- Plus de transporte.
- Plus de complemento de convenio.
- Plus tóxico, penoso y peligroso.
- Plus nocturno.
- Pagas extraordinarias.
- Plus productividad.
- Plus funcional de especialización

Artículo 29.º.-Salario base.

Es el que está recogido para cada función profesional en las tabla salarial anexa.

Se devengará por día natural.

Artículo 30.º.-Antigüedad.

El complemento personal de antigüedad queda establecido en dos bienios al 5% y posteriores quinquenios al 7% del salario base de cada función profesional, respetando el tope máximo establecido en el artículo 25.º del Estatuto de los Trabajadores. Este complemento se devengará los mismos días que el salario base.

Artículo 31.º.-Plus de transporte.

El plus de transporte, es aquella percepción de carácter extrasalarial percibida por los trabajadores/as, como compensación por el traslado de su domicilio al centro de trabajo, siendo una cantidad fija para todos los trabajadores y funciones profesionales, en la cuantía recogida en las tablas salarial anexa.

Artículo 32.º.-Plus funcional de especialización.

Aquel trabajador con función profesional de peón, que además de sus labores habituales de peón trabaje con desbrozadoras, y/o conduzca hidrolimpiadoras y/o barredoras cuyo peso máximo autorizado (PMA), o cualquier otro vehículo cuyo peso máximo sea inferior o igual a 3.500 kilogramos y/o precisen carné de conducir clase A, B, o inferior, percibirán un plus funcional de especialización por día efectivo de trabajo mientras realice el mismo, por importe de un (1) euro/día.

El devengo de este plus funcional, exigirá las habilidades precisas para cumplir su obligación de mantenimiento, entretenimiento, reposición y cuidado de cualquier vehículo o máquina.

Artículo 33.º.-Plus de productividad.

Todo el personal que cumpla con el horario de su jornada laboral, percibirá por día efectivo de trabajo un plus de productividad, que está recogido para cada función profesional en la tabla salarial anexa.

Artículo 34.º.-Plus tóxico, penoso y peligroso.

El personal afecto a este convenio que desempeña sus funciones en los servicios de barrido, recogida y taller mecánico, percibirá un plus denominado tóxico, penoso y peligroso que consistirán en el 20% del salario base diario y se abonará por día efectivo de trabajo.

Artículo 35.º.-Plus de nocturnidad.

Todo el personal afecto a este convenio que realice más de la mitad de su jornada laboral diaria entre las 22 y las 6 horas, percibirá un plus denominado de nocturnidad por cada día efectivo de trabajo, consistente en el 25% del salario base diario.

Artículo 36.º.-Pagas extraordinarias.

Durante el transcurso del año se percibirán cuatro pagas extraordinarias que serán las siguientes:

- Paga extraordinaria de verano. Esta paga se abonará con la mensualidad de junio y se devengará semestralmente y día a día, desde el 1 de enero hasta el 30 de junio.

– Paga extraordinaria de Navidad. Esta paga se abonará con la mensualidad de diciembre y se devengará semestralmente y día a día, desde el 1 de julio al 31 de diciembre.

– Paga extraordinaria de beneficios. Esta paga se abonará entre el día 1 y 15 de septiembre, y se devengará anualmente, desde el 1 de septiembre del año anterior al 31 de agosto del año de su abono.

– Paga extra de marzo. Esta paga se abonará entre el día 1 y 15 de marzo, y se devengará anualmente desde el 1 de abril al 31 de marzo.

Dichas pagas no se verán afectadas en su importe por las situaciones de I.T. que sufre el trabajador durante los períodos de devengo de cada una de las mismas.

La cuantía de las pagas extraordinarias de verano, Navidad, beneficios y marzo, serán de 30 días de salario base y antigüedad más un 100% del importe mensual del plus tóxico, penoso y peligroso.

A los efectos de determinar el importe mensual del plus tóxico, penoso y peligroso al cual se le aplicarán los porcentajes antes concretados, su valor será el que resulte de multiplicar el número de días de devengo anual del mismo, 273 días/año, por el importe diario del plus que en cada caso corresponda dividido entre 11 meses.

Artículo 37.º.-Horas extraordinarias.

La realización de las horas extraordinarias será de forma voluntaria, salvo en casos de fuerza mayor o emergencia, se acuerda reducir al mínimo las horas extraordinarias.

1.º. Voluntariedad.

Las horas extras que por razón de las especiales circunstancias del trabajo, sean imprescindibles realizar en el servicio de recogida de R.S.U. cuando coincidan dos festivos consecutivos, serán estrictamente voluntarias.

Con objeto de organizar el servicio con la suficiente antelación y concretar el personal disponible, se habilitarán en los tablones de anuncios con 15 días de antelación unas hojas para que procedan a apuntarse aquellos trabajadores dispuestos a realizar dicho servicio. Siete días naturales antes del día efectivo de trabajo, se cerrará el plazo de inscripción, considerándose personal disponible aquel que se haya anotado.

Si el número de trabajadores apuntado, superase el número estrictamente necesario, para la realización del servicio, se dará prioridad a los comúnmente asignados al turno de noche, respecto de los del turno de día que se hayan inscrito.

2.º. Compensación.

Los trabajadores que hayan realizado horas extras tendrán derecho a optar por ser compensados: a) económicamente, b) con tiempo de descanso. En ambos casos deberá consignarse la opción elegida en la hoja de inscripción.

a) Compensación económica.

La jornada de trabajo correspondiente a cualquier segundo día festivo consecutivo que coincida durante el año, será compensada con 96,16 euros.

b) Compensación con tiempo de descanso.

El personal que pertenezca al turno de noche disfrutará de 2 días de descanso por día trabajado.

El personal que pertenezca al turno de día disfrutará de 10 horas de descanso.

Tanto los días como las horas de descanso podrán ser acumulados en la ficha correspondiente a cada trabajador, pudiendo este tener acceso a cualquier comprobación que considere conveniente.

c) Disfrute de tiempo de descanso.

El tiempo de descanso acumulado, no tendrá caducidad. El trabajador podrá disfrutar dicho descanso cuando lo considere oportuno, cumpliendo el requisito que a continuación se detalla.

Para hacer efectivo el disfrute del tiempo de descanso, será necesario que el trabajador lo solicite a su encargado correspondiente con al menos siete días de antelación al día escogido para el descanso.

Artículo 38.º.-Anticipos.

El personal que lo solicite por escrito tendrá derecho a percibir un anticipo a cuenta del trabajo realizado durante la mensualidad en la que se solicita por un importe máximo de hasta un 80% del salario devengado.

Los anticipos se concederán el día 18 de cada mes, debiendo solicitarse con 24 horas de antelación.

Artículo 39.º.-Anticipos de cancelación diferida.

La empresa se compromete a la creación de un fondo de 12.020,24 euros, para aquellos trabajadores/as que lo necesiten puedan solicitar anticipos de cancelación diferida en las siguientes condiciones:

- La cantidad máxima que se podrá conceder por trabajador/a será de 901,52 euros.
- Dichos anticipos deberán solicitarse durante los 5 primeros días hábiles de cada mes, haciéndose efectiva la concesión, una vez aprobada, el día 15 del mes en el que se solicita.
- El anticipo será cancelado en un plazo máximo de 15 meses, reteniéndose de los haberes mensuales de cada trabajador/ a los importes de los distintos vencimientos.
- La primera retención se hará efectiva en el mes siguiente de que se solicita el anticipo.
- Si el trabajador/a antes de la total cancelación del anticipo cesara por cualquier causa en el servicio activo de la empresa, se descontara la cantidad pendiente de abonar, del importe de la liquidación de los devengos hasta donde la misma alcance. Si no alcanzase, el trabajador/a se compromete a liquidar la parte pendiente de devolución en un plazo de dos meses, a partir de la fecha de baja en la empresa.
- El anticipo devengara un interés anual del 0%.

Artículo 40.º.-Pago de salarios.

El abono de los salarios será mensual, y el pago se realizara mediante transferencia bancaria. Para ello, la empresa, ordenará dichas transferencias el penúltimo día hábil del mes al que corresponda el pago.

Artículo 41.º.-Actualización salarial.

Para los años 2012, 2013 y 2014 se aprueba la tabla retributiva definitiva adjunta como anexo II al presente convenio.

OTRAS CONDICIONES

Artículo 42.º.-Subrogación del personal.

Apartado 1.º.-Subrogación del personal.

Al objeto de contribuir y garantizar al principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicios públicos, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del presente convenio, se llevará a cabo en los términos indicados en el presente apartado y en los siguientes.

En lo sucesivo, el término “contrata” engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad u organismo público.

a) En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida. Se producirá la mencionada subrogación de personal siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

1. Trabajadores en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.

2. Trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento de la finalización efectiva de la contrata tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso maternal, servicio militar o situaciones análogas.

3. Trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el supuesto 2, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

4. Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata de servicios públicos como consecuencia de una ampliación, en los cuatro meses anteriores a la finalización de aquélla.

5. Trabajadores que sustituyan a otros que se jubilen, habiendo cumplido sesenta y cuatro años dentro de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva de la contrata y tengan una antigüedad mínima en la misma de los cuatro meses anteriores a la jubilación, siempre que ésta esté pactada en convenio colectivo estatutario de ámbito inferior, en virtud del Real Decreto 1194/1985, del 17 de julio.

b) Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehacientemente y documentalmente por la empresa o entidad pública saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en el apartado 5.º del presente artículo y en el plazo de 10 días hábiles contados desde el momento en que, bien la empresa entrante o la saliente, comunique fehacientemente a la otra empresa el cambio de la adjudicación del servicio.

c) Los trabajadores que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

d) La ampliación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula: empresa o entidad pública o privada cesante, nueva adjudicataria y trabajador.

Apartado 2.º.-División de contrata.

En el supuesto de que una o varias contrata que cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán a estar adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores que hubieran realizado su trabajo en la empresa saliente en las concretas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, con un período mínimo de los cuatro últimos meses, sea cual fuere su modalidad de contrato de trabajo, todo ello aun cuando con anterioridad hubiesen trabajado en otras zonas, contrata o servicios distintos.

Se subrogarán asimismo los trabajadores que se encuentren en los supuestos 2 a 5, ambos inclusive del Apartado 1.º del presente artículo y que hayan realizado su trabajo en las zonas, divisiones o servicios resultantes.

Apartado 3.º.-Agrupaciones de contrata.

En caso de que distintas contrata, servicios, zonas o divisiones de aquéllas se agrupen en una o varias, la subrogación de personal operará respecto de todos aquellos trabajadores que, con independencia de la modalidad de su contrato de trabajo, hayan realizado su trabajo en las que resulten agrupadas con un tiempo mínimo de los cuatro meses anteriores, y todo ello aun cuando con anterioridad hubieran prestado servicios en distintas contrata, zonas o servicios.

Se subrogarán asimismo los trabajadores que se encuentren en los supuestos 2 a 5, ambos inclusive, del apartado 1.º del presente artículo y que hayan prestado sus servicios en las contrata, zonas, divisiones o servicios agrupados.

Apartado 4.º.-Obligatoriedad.

La subrogación de personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de sustitución de contrata, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquellas puedan efectuarse, aún tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas y entidades públicas o privadas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aun cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quién adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados y ello con independencia tanto de la aplicación, en su caso, de lo previsto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, como de la existencia por parte del empresario saliente de otras contrata ajenas a la que es objeto de sucesión.

Apartado 5.º.-Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante.

La empresa saliente deberá facilitar a la entrante los siguientes documentos:

Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago en la Seguridad Social.

Fotocopia de los cuatro últimos recibos de salarios de los trabajadores afectados.

Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.

Relación de personal, especificando: nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, función profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha del disfrute de sus vacaciones.

Si el trabajador es representante legal de los trabajadores, se especificará el período de mandato del mismo.

Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación.

Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado, en los que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna. Estos documentos deberán estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha de inicio del servicio de la nueva titular.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.-Normas supletorias: serán normas supletorias las legales de carácter general y el convenio general del sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado (BOE del 7 marzo de 1996) vigente en cada momento.

Segunda.-Género neutro: todas las referencias hechas en el texto del convenio aparentemente hechas al género masculino, a los efectos de una mayor simplificación en la redacción del texto, sin que supongan la ignorancia de las diferencias de género existentes, se entienden hechas a un género neutro, es decir, también afectan al género femenino, salvo aquellos casos en que por imperativo legal correspondan a la mujer trabajadora.

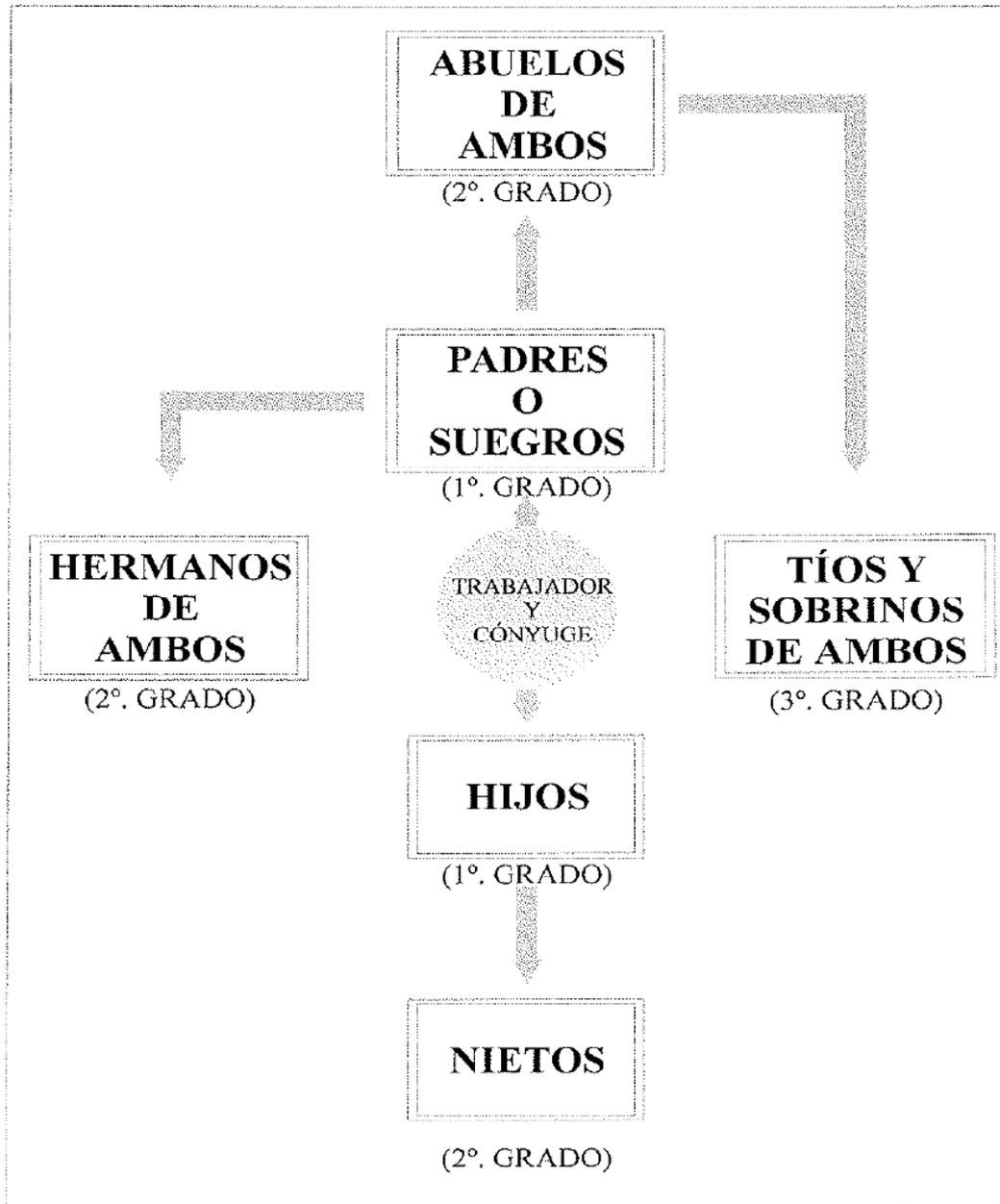
Tercera.-En todo caso el sometimiento a procedimiento arbitral por las partes en la negociación colectiva y los conflictos de interpretación, administración y aplicación del convenio será de carácter expresamente voluntario.



www.cigservizos.org

ANEXO I

ÁRBOL GENEALÓGICO
(GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD)



ANEXO II

TABLA RETRIBUTIVA DEFINITIVA PARA LOS AÑOS 2012, 2013 Y 2014

URBASER, S.A. - Ferrol

(Limpieza pública, viaria, riegos, recogida y transporte RSU)

Funciones profesionales	Salario base	Plus ransporte	Plus tóxico 20%S.B.	Plus producti- vidad	Plus nocturno (25%)	Complemento vacaciones	Paga marzo	Paga verano	Paga convenio	Paga Navidad	Total bruto (€)
OFICIAL ADMINISTRATIVO	42,78	0,05		14,9		372,52	1.283,40	1.283,40	1.283,40	1.283,40	25.202,17
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	40,55	0,05		9,94		248,36	1.216,50	1.216,50	1.216,50	1.216,50	22.642,38
CAPATAZ DÍA	35,84	0,03	7,17	9,07		475,78	1.253,15	1.253,15	1.253,15	1.253,15	23.011,69
CAPATAZ NOCHE	35,84	0,03	7,17	9,07	8,96	708,34	1.253,15	1.253,15	1.253,15	1.253,15	25.690,33
CONDUCTOR DÍA	32,95	0,03	6,59	1,56		371,22	1.152,05	1.152,05	1.152,05	1.152,05	19.239,31
CONDUCTOR NOCHE	32,95	0,03	6,59	1,56	8,24	581,45	1.152,05	1.152,05	1.152,05	1.152,05	21.699,06
PEÓN DÍA	30,87	0,03	6,17	1,56		312,01	1.079,23	1.079,23	1.079,23	1.079,23	18.014,96
PEÓN NOCHE	30,87	0,03	6,17	1,56	7,72	509,54	1.079,23	1.079,23	1.079,23	1.079,23	20.320,05
MECÁNICO DIA	32,95	0,03	6,59	1,56		371,22	1.152,05	1.152,05	1.152,05	1.152,05	19.239,31
MECÁNICO NOCHE	32,95	0,03	6,59	1,56	8,24	581,45	1.152,05	1.152,05	1.152,05	1.152,05	21.699,06
A multiplicar por días	365	273	273	273	273	31 DÍAS	MARZO	JUNIO	SEPTIEMBRE	DICIEMBRE	

2012/15560



www.cigservizos.org