

Anuncio

CONVENIOS COLECTIVOS

Visto o texto do “**Convenio Colectivo de la empresa URBASER, S.A. para su centro de trabajo en Lugo en su actividad de Limpieza Viaria, Recogida y Transporte de Residuos**”, asinado o día 29 de abril de 2013, polos representantes da empresa e máis a dos seus traballadores, como membros da comisión negociadora e de conformidade co disposto no artigo 90 apartados 2 e 3 do Real decreto lexislativo 1/95, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, e no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos e acordos colectivos de traballo.

Esta xefatura territorial, ACORDA:

PRIMEIRO: Ordenar a inscrición do citado convenio colectivo no rexistro de convenios desta xefatura territorial, así como o seu depósito.

SEGUNDO: Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Lugo, 07 de maio de 2013.- O xefe territorial P.A. O xefe do Servizo de Coordinación Administrativa (art. 39.2.1 e Decreto 42/2013 do 21 de febreiro), Vicente Correa Díaz

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA URBASER S.A. PARA SU CENTRO DE TRABAJO DE LUGO EN SU ACTIVIDAD DE LIMPIEZA, VIARIA, RECOGIDA Y TRANSPORTE DE RESIDUOS PARA LOS AÑOS 2012 Y 2013

Artículo 1º.- 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 funcional

El presente convenio colectivo, es de ámbito de Empresa y regula las Relaciones Laborales en la Empresa URBASER S.A. concesionaria de los servicios limpieza, viaria, recogida y transporte de residuos para el Excmo. Ayuntamiento de Lugo. Será igualmente de aplicación el presente convenio a aquellos trabajadores del Punto Limpio.

Artículo 3 º.- Ámbito territorial

www.cigservizos.org

El presente convenio colectivo se suscribe para el ámbito territorial del término municipal de Lugo, en el cual la Empresa realiza, por concesión administrativa del Excmo. Ayuntamiento de Lugo, limpieza, viaria, recogida y transporte de residuos y punto limpio en el indicado término municipal.

Artículo 4º.- Ámbito personal

Quedan sometidos a las estipulaciones de este convenio, los trabajadores de la Empresa concesionaria de los servicios de limpieza, viaria, recogida y transporte de residuos del Excmo. Ayuntamiento de Lugo, así como los trabajadores adscritos al punto limpio.

Artículo 5º.- Ámbito temporal

Este convenio tendrá una duración de dos (2) años, con vigencia desde el 1 de enero de 2012 hasta 31 de diciembre de 2013.

Artículo 6º.- Entrada en vigor

Este convenio entrará en vigor el día de su firma, con efectos económicos desde el 1 de enero de 2012, salvo aquellas estipulaciones que en contrario se establezcan.

Artículo 7º.- Denuncia

Se estipula un plazo de duración de dos (2) años, es decir, hasta el 31 de diciembre del 2013, pactándose de común acuerdo que, con antelación de 2 meses a la fecha de expiración se considera automáticamente denunciado.

Artículo 8º.- Unidad de convenio

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo, constituirá un todo orgánico e indivisible, y los efectos de aplicación práctica, serán consideradas globalmente en su conjunto y cómputo anual.

Artículo 9º.- Salarios

Durante la vigencia del convenio son las retribuciones pactadas, serán las reflejadas en la tabla salarial anexa, para el periodo en ella indicado.

Artículo 10º.- Antigüedad

<u>Años</u>	<u>%</u>
2	5
4	10
6	15
9	20
12	25
16	30
18	35
21	40
24	45
27	50
30	55
33	60

La antigüedad se percibirá con efectos del 1 de enero del año en que se cumplan los períodos.

Artículo 11º.- Plus de transporte. Complemento indemnizatorio o suplido

Para todo el personal de la empresa y durante la vigencia del convenio se establece como suplido un plus de transporte mensual de carácter extrasalarial, como compensación de los gastos de desplazamiento dentro de la localidad, así como desde el domicilio al centro de trabajo percibiéndose por este concepto las cuantías y mensualidades señaladas en la tabla anexa.

Artículo 12º.- Plus de actividad

Durante la vigencia del convenio son los señalados en la tabla que se anexa, en 12 mensualidades.

Artículo 13º. Plus penoso, tóxico, y peligroso

Durante la vigencia del convenio son los señalados en la tabla que se anexa.

El plus penoso, tóxico y peligroso se valora como el 20% del salario base.

Excepcionalmente, para el personal adscrito al y equipo mixto, se valorará el plus penoso, tóxico y peligroso, en un 30% del salario base, dicho plus constará en nómina con el nombre de PLUS TÓXICO.

El cálculo de los pluses se realizará sobre 313 días, siendo el divisor para los peones 25 días y para el resto de la plantilla 30 días.

Artículo 14 º.- Plus de nocturnidad

Aquellos trabajadores que realicen su jornada, total o parcialmente, en horario nocturno, comprendido éste desde las 22 horas, hasta las 6 horas del día siguiente, percibirán por este concepto el importe que figura en la tabla salarial anexa. Si las horas trabajadas en dicho horario nocturno fuesen cuatro, o más de cuatro, se abonará el plus correspondiente a la jornada completa trabajada. Si por el contrario, las horas nocturnas fuesen menos de cuatro, se abonarán exclusivamente dichas horas, en cuyo caso se dividirá el plus correspondiente a la jornada nocturna completa, entre el número de horas diarias de una jornada completa, resultando el valor de cada hora nocturna. Este plus se abonará por día trabajado.

Artículo 15º.- Plus funcional de especialización:

Aquel trabajador con función profesional de peón, que además de sus labores habituales de peón trabaje y/o conduzca hidrolimpiadoras y /o barredoras cuya masa máxima autorizada (MMA), sea inferior o igual a 3.500 kilogramos y /o precisen carné de conducir clase A, B, o inferior, percibirán a partir del mes siguiente a la firma del presente convenio colectivo un plus funcional de especialización por día efectivo de trabajo mientras realice dichas funciones por un importe de 1,10 .euros/día (un euros/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 16 º.- Pagas extraordinarias

Se establecen cuatro pagas a razón, cada una de ellas, del importe que resulte de la suma de las cuantías mensuales correspondientes al salario base, antigüedad y plus de transporte, se devengarán anualmente, y se abonarán el día 15 de los meses de marzo (devengo del 1 de abril a 31 de marzo), julio (devengo del 1 de julio a

30 de junio), septiembre (devengo del 1 de octubre a 30 de septiembre) y diciembre (devengo del 1 de enero a 31 de diciembre).

Artículo 17 °.- Paga anual

Se acuerda una retribución equivalente a una paga de SEISCIENTOS EUROS BRUTOS ANUALES (#600# euros brutos anuales) cuyo devengo será de carácter anual (1 de enero de 2012 a 31 de diciembre de 2012) que será abonada de manera proporcional a la jornada y tiempo de prestación de servicios realizados por parte del trabajador durante dicho ejercicio. Dicha paga se abonará incluida en la nómina correspondiente al mes de abril de 2013.

Artículo 18 °. Vacaciones

Todos los trabajadores disfrutarán de un período vacacional de 31 días.

Se establece como período vacacional los meses de julio y agosto.

Aquellos trabajadores, que lo acuerden con la Empresa, podrán disfrutarlo en cualquier mes no fijado, siempre que lo comuniquen antes del 30 de mayo del año en vigencia. En el caso de que un trabajador se encuentre en situación de I.T. antes del comienzo del período de disfrute de sus vacaciones, estas pasarán a disfrutarse una vez se encuentre de alta siempre y cuando se inicien dentro del año al que correspondan. Caducando por tanto el derecho a 31 de diciembre de cada año.

El calendario de vacaciones se elaborará entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

El calendario de vacaciones tendrá que estar expuesto, en el tablón de anuncios de la Empresa, antes del 30 de mayo de cada año de vigencia del convenio.

Artículo 19°.- Incapacidad temporal

A todo trabajador, que prestando sus servicios en la empresa, cause baja médica por incapacidad temporal, con derecho a percibir prestaciones de I.T. de la Seguridad Social, la Empresa, complementarán el 100% del salario real mensual (salario base, antigüedad, plus de transporte, plus penoso, actividad y nocturno en su caso) con exclusión del recargo de festivos, horas extraordinaria, si las hubiere, o cualquier otra retribución de carácter extraordinario desde el primer día de la baja y mientras dure la misma de forma ininterrumpida, tanto en los casos de que la misma venga derivada de accidente de trabajo, como de enfermedad común o accidente no laboral.

Las partes firmantes reconocen necesidad del tratamiento del problema que para la nuestra sociedad supone cualquier tipo de absentismo, siendo conscientes del grave quebrantamiento que en la economía produce el absentismo cuando supera determinados niveles, así como de la necesidad de reducirlo, dados sus altos costes y la negativa incidencia en la productividad entendiéndose que su reducción implica tanto el aumento de la presencia del trabajador en el puesto de trabajo como la correcta organización. Es por ello por lo cual las partes negociadoras acuerdan como objetivo primordial durante la vigencia del presente convenio colectivo, la reducción del nivel de absentismo que se viene experimentando en el seno de esta empresa para lo cual se acuerda adoptar las medidas necesarias, en todo caso, para lograr una reducción del actual nivel de absentismo, siempre, si es posible, de mutuo acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores. A tal fin podrá constituirse la correspondiente comisión de trabajo

Artículo 20 ° Vestuario

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

Conductores:

Invierno:

2 pantalones.

2 camisas

2 jerseys

1 cazadora

1 anorak

1 par de botas de seguridad

Guantes anticortes.

Verano:

2 pantalones

2 camisas

1 cazadora

1 par de botines

Peones:**Invierno:**

2 pantalones
3 camisas
2 jerseys
1 cazadora
1 anorak 3 piezas
1 par de botas de seguridad
1 par de botas de agua
Guantes anticortes
Gorra de invierno
2 fundas (excepto personal de barrido manual)

Verano:

2 pantalones
2 camisas
1 cazadora
1 par de botines
Gorra de verano
Fundas (excepto personal de barrido manual)

Personal de taller:

2 pantalones
2 camisas
1 jersey
2 fundas
2 pares de botas de seguridad

Se creará una comisión compuesta por los delegados de prevención y por el mismo número de representantes de la Empresa, para la verificación de calidad de las prendas de trabajo de todos los operarios. La ropa de verano se entregará del 1 al 15 de mayo, la ropa de invierno del 15 al 30 de septiembre.

Artículo 21 °.- Comisión Mixta Paritaria

La Comisión Mixta Paritaria, que debe interpretar este convenio, debiendo entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas, se compone de un miembro, por cada dos miembros del Comité de Empresa o fracción que pertenezcan a la misma candidatura sindical, y que a la vez sean firmantes del Convenio, y el mismo número de representantes por parte de la Empresa.

A esta comisión le corresponde la vigilancia e interpretación del convenio.

Dicha comisión queda distribuida de la siguiente manera:

- Cinco miembros por parte de la Empresa, estando capacitada la dirección de la empresa para designar a las personas que por su parte la compondrán, teniendo en cualquier caso la voz y el voto correspondiente a 5 miembros con independencia del número de personas que la representen.

- Cinco miembros por parte del Comité de Empresa

Artículo 22°.- Normas de supletoria aplicación

En todo lo no previsto, en este convenio, se aplicará supletoriamente, el convenio general del sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos limpieza y conservación de alcantarillado, B.O.E. (07-03-96), y posteriores que lo sustituyan, así como todas aquellas normas de general aplicación.

Artículo 23°.- Garantía del puesto de trabajo

El cambio de titularidad de la Empresa, no extinguirá, por si mismo, la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado de los derechos y obligaciones del anterior.

Artículo 24°.- Jornada laboral

Se respetará las condiciones en cuanto la distribución de la jornada semanal de aquellos trabajadores que a la firma del presente convenio colectivo viniesen prestando sus servicios de lunes a sábado.

La jornada laboral será de 39 horas semanales. Se establecerá una frecuencia de lunes a domingo, con un descanso de 30 minutos para bocadillo, con el único fin de reducir en la medida de lo posible las jornadas de fines de semana y establecer correturnos a jornada completa para hacer frente a las necesidades del fin de semana. Esta jornada se distribuirá en tres turnos continuados, no existiendo jornada partida exceptuando administración, que en periodo estival la tendrá continuada.

Se establece una libranza, para todos los trabajadores que se distribuya su jornada de lunes a sábado, de dos sábados alternos al mes, y un sábado libre añadido en alguno de los meses que por distribución del calendario tenga cinco sábados. Trabajadores con jornada distribuida de lunes a sábado: la jornada de trabajo semanal de dichos trabajadores se distribuirá de lunes a viernes en los meses de julio y agosto según el período de vacaciones anuales que se concrete cada año.

Se establece una libranza, para todos los trabajadores que se distribuya su jornada de lunes a domingo, de dos días al mes en semanas alternas, además de su correspondiente descanso semanal, y un día a mayores en aquellos meses que tengan cinco sábados. Trabajadores con jornada distribuida de lunes a domingo: para el año 2013 se reducirá en el porcentaje del 40% el número de domingos actualmente prestados por cada trabajador. Para la cobertura de dichas jornadas de domingo reducidas como consecuencia de la aplicación del citado porcentaje del 40%, se creará una bolsa de trabajadores voluntarios a tal efecto. La compensación por la prestación efectiva de dichas jornadas de domingo por los referidos trabajadores, será de un día de libranza más TREINTA EUROS BRUTOS/DIARIOS (#30# euros brutos/diarios).

Para años sucesivos se atenderá respecto a la citada reducción de jornadas de domingo, a lo que se pacte en cada momento.

La distribución de la jornada diaria será igual para todo el personal de la plantilla, es decir de 6 horas y 30 minutos con un descanso de 30 minutos retribuidos, para el bocadillo.

Los días 24 y 31 de diciembre son no laborables para los trabajadores del turno nocturno, con reanudación de los servicios al día siguiente en horario normal.

El horario de la recogida nocturna se adelanta a las 22.00 horas durante la temporada de invierno (1 de noviembre a 1 de marzo).

Artículo 25º.- Póliza de seguros

1.- La empresa suscribirá con una compañía de seguros, una póliza de seguro para todo el personal que tenga en plantilla, la cual garantizará a los herederos legales o personas que el trabajador designe específicamente los siguientes capitales:

Para los casos de fallecimiento, incapacidad permanente en los grados de, total, absoluta, y gran invalidez, la cantidad de veinticuatro mil euros (24.215,96.- euros).

2.- En el supuesto de que en este convenio colectivo o posteriores, se acordara modificar expresamente el capital garantizado por la póliza, el nuevo capital de indemnización acordado no tendrá efectos retroactivos y su vigor quedaría supeditado a treinta días posteriores a la fecha de publicación en el Boletín Oficial correspondiente del texto íntegro del nuevo convenio colectivo.

Artículo 26º.- Descuento cuota sindical en nómina

A todos los trabajadores, que lo soliciten, se les descontará de sus nóminas la cuota sindical, la cual se ingresará en el número de cuenta bancaria que determine la central sindical a la que esté afiliado.

Artículo 27 º.- Horas extraordinarias

Mientras persista la actual situación de desempleo no se realizarán horas extraordinarias, salvo en casos de fuerza mayor. En este supuesto se establece como única compensación una libranza de tres horas por cada hora trabajada.

Artículo 28º.- Festivos

Los trabajadores que realicen su jornada en día festivo, salvo aquellos que expresamente sean contratados para trabajar, entre otros días, en días festivos, no domingo, percibirán como única compensación el importe reflejado en el anexo de tablas salariales, por las necesidades del servicio, tienen que trabajar dichos días festivos. Este plus se abona por día trabajado. A todos los efectos del presente convenio colectivo, se entenderá que, dado que hay jornadas diarias de trabajo que se realizan durante dos días naturales distintos, se considerará siempre que se ha trabajado el día en que se inicio la jornada.

Artículo 29º Festividad patronal

La festividad de San Martín de Porres, el día 3 de noviembre, se considera no laborable a todos los efectos. En caso de coincidir, en festivo o en un día de difícil aplicación, se trasladará al miércoles posterior o anterior.

Artículo 30º.- Excedencia laboral

- Excedencia forzosa:

Los supuestos de excedencia forzosa previstos en la Ley darán lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo que motivó la excedencia, perdiéndose el derecho si se solicita transcurrido este plazo.

La duración del contrato de trabajo no se verá alterada por la situación de excedencia forzosa del trabajador, y en el caso de llegar al término del contrato durante el transcurso de la misma se extinguirá dicho contrato, previa su denuncia o preaviso, salvo pacto en contrario.

- Excedencia voluntaria:

El trabajador, con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a un año ni superior a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador si hubieran transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar función profesional a la suya, que hubieran o se produjeran en la empresa, y siempre que lo solicite con al menos un mes de antelación al término de la excedencia.

El comité de empresa a través de alguno de sus miembros será informado de las excedencias concedidas.

Artículo 31 º.- Licencias retribuidas

Todos los trabajadores tendrán derecho al disfrute de licencias en la forma y condiciones siguientes:

- 1.- 20 días por matrimonio.
- 2.- 3 días en caso de nacimiento de hijo.
- 3.- 3 días por enfermedad grave o muerte de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- 4.- Un total de 5 días cuando por el motivo anterior, necesite realizar desplazamiento fuera de la provincia de Lugo.
- 5.- 2 días por traslado de domicilio habitual.
- 6.- 1 día por muerte de pariente hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad.
- 7.- 9 días por asuntos propios, tras previa comunicación no pudiendo coincidir en la plantilla más de seis permisos el mismo día. Estos seis permisos se distribuirán de la siguiente forma:

- 3 permisos por día para el personal del turno de mañana.
- 1 permiso por día para el personal del turno de tarde.
- 2 permisos por día para el personal de turno nocturno.

La comisión paritaria regulará con la empresa el uso de dichos días. Los permisos se solicitarán a través del Secretario del Comité de Empresa o persona en quien delegue. El personal que disponga de días de asuntos propios y que los solicite en diciembre y no los pueda disfrutar ese mes, puede hacerlo hasta el 31 de enero del año siguiente.

Se concederán permisos para asistencia a consultas médicas o de especialistas privados, de forma fraccionada, hasta un máximo de dieciséis horas anuales.

8.- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.

9.- 1 día por matrimonio de hijos o hermanos. Fuera de la provincia, 3 días.

10.- 1 día por el primer aniversario de muerte de familiares en primer grado.

11.- 1 día por el bautizo de hijo.

Con la finalidad de facilitar la relación de parentescos y los grados de los mismos, se incluye como anexo II del presente convenio la tabla de los grados de parentesco.

Artículo 32º.- Retirada del permiso de conducir

En los supuestos de sanción, con vehículos de la Empresa en horas de trabajo, que supongan la retirada del carné de conducir, siempre y cuando no hubiese mala fe o dolo en la consecución de los hechos, la Empresa vendrá obligada a darle trabajo sin menoscabo de sus percepciones salariales y por el tiempo que dure la

retirada del carné. Este beneficio quedará sin efecto en caso de conducción en estado de toxicomanía, embriaguez, o conducción temeraria.

En el supuesto de que dicha sanción se produzca fuera de horas de trabajo, la Empresa le proporcionará otro trabajo percibiendo el salario correspondiente a la función profesional que se le asigne y por el tiempo que dure la retirada del carné de conducir. Este beneficio quedará sin efecto en caso de conducción en estado de toxicomanía.

Artículo 33º.- Vigilancia de la salud

La Empresa de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, y demás normas de general aplicación en la materia, garantizará la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores afectos por el presente convenio colectivo en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Los resultados de las revisiones médicas serán entregados a los trabajadores.

Artículo 34º.- Compensación por jubilación

Para aquellos trabajadores, con un mínimo de 8 años de antigüedad en la Empresa, se establecen los siguientes premios por compensación de su jubilación definitiva anticipada:

- a) A los 60 años: 3.281,53 euros
- b) A los 61 años: 2.937,75 euros
- c) A los 62 años: 2.618,97 euros
- d) A los 63 años: 2.287,69 euros
- e) A los 64 años: 1.962,67 euros

Artículo 35 º.- Sanciones

En el supuesto de que la Empresa incoe expediente sancionador, deberá informar de él al Comité de Empresa y delegados de las secciones sindicales legalmente constituidas.

Artículo 36º.- Jubilación parcial anticipada

Por acuerdo entre empresa y trabajador, en los términos que en cada caso puedan pactarse entre las partes, el trabajador que reúna los requisitos legales podrá acceder a la jubilación parcial en aplicación de la normativa contenida en el artículo 166 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, con relación con el 12.6 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y restantes disposiciones concordantes, así como, las posteriores que pudiesen modificarlas o sustituirlas.

No será de aplicación a los trabajadores jubilados parcialmente el artículo 20 del convenio colectivo, "vestuario", dichos trabajadores tendrán derecho a que se les entregue en el momento que se incorporen a la prestación efectiva de servicios en cada período la ropa correspondiente a cada época del año, verano e invierno, especificada en el citado artículo, según función profesional que corresponda y según la fecha en la cual preste sus servicios efectivos, en el caso de solaparse los períodos de entrega de ropa entregará la correspondiente a la del período en el cual preste mayor número tiempo efectivo de trabajo, salvo que su prestación efectiva de trabajo se extienda más allá de los dos meses siguientes a las fechas establecidas para la entrega de ropa que en cada período, invierno y verano, venga establecida.

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

Los trabajadores que se acojan mediante acuerdo con la empresa a esta modalidad de jubilación, renuncian de forma expresa al derecho de cobro en ningún caso de las cantidades establecidas para los casos de las jubilaciones totales anticipadas que se encuentran previstos en el artículo 34, "compensación por jubilación".

Igualmente, no tendrán derecho al disfrute de los días de asuntos propios fijados en el artículo 31, "licencias retribuidas".

Las indemnizaciones y derechos concedidos en el vigente convenio colectivo para los casos en los que se produzca, fallecimiento, incapacidad permanente en los grados de, total, absoluta o gran invalidez, les serán reconocidos en su integridad a los trabajadores jubilados parcialmente, únicamente en el caso en que la baja médica, que hubiese sido origen de dichas contingencias, se produzca en los meses en los que el trabajador estuviese prestando sus servicios profesionales para la empresa.

En materia de incapacidad temporal, vistas la especiales circunstancias de prestación de servicio del personal que se acoja a la jubilación parcial regulada en este convenio, se establece, como excepción al régimen convencional previsto en este convenio colectivo, la no aplicación en cualquier caso de la regulación contenida

en el artículo 19, "incapacidad temporal" no teniendo por consiguiente derecho alguno a los complementos de la prestación por incapacidad temporal (I.T.) a cargo de la empresa que se establecen en el citado artículo 19.

Artículo 37º.- Mantenimiento de empleo

Se establece que el número de trabajadores fijos es de 103 trabajadores, sin que sea necesario que el nuevo puesto de trabajo fijo sea para cubrir exactamente la vacante creada.

Antes de hacer fijo a un trabajador la Empresa podrá acogerse a lo establecido en el Art. 38 de este convenio.

Artículo 38º.- Previsión de vacantes

La Empresa acepta que todos los puestos de trabajo se cubran, en primer lugar, de manera interna. Siendo cubiertas en un plazo máximo de 15 días.

Para el año 2013 aquellos trabajadores actualmente contratados a tiempo parcial -Sábados, Domingos y Festivos- hasta un número de dos operarios, le será ofertada la vacante de plaza a jornada completa que pudiera generarse.

Tendrán prioridad para acceder a la citada oferta de incremento de jornada aquellos trabajadores que acumulen mayor número de periodos de tiempo trabajado a jornada completa en la empresa a la fecha de 21 de diciembre de 2012.

Para años sucesivos se atenderá respecto al número de vacantes ofertadas a lo que se pacte en cada momento.

Artículo 39º.- Ascensos

a) Los ascensos se realizarán internamente.

b) Se tendrá en cuenta la antigüedad y las condiciones idóneas, realizándose una prueba al efecto.

c) Los puestos o tareas que impliquen mando o especial confianza serán de libre designación y revocación por parte de la empresa.

d) El ascenso no será definitivo hasta transcurrido un período de prueba, que será de seis meses para el personal titulado y de dos meses para el resto del personal.

Artículo 40 º.- Definición de grupo y de funciones profesionales

La clasificación del personal, que se indica a continuación, es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas.

Los cometidos profesionales de cada grupo, función profesional u oficio deben considerarse simplemente indicativos.

Así mismo, todo trabajador está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro del general cometido propio de su función o competencia profesional, entre los que se incluyen la limpieza de maquinaria, herramientas y útiles de trabajo.

El personal estará encuadrado, atendiendo a las funciones que ejecute en la empresa, en alguno de los siguientes grupos profesionales:

Estas funciones serán equivalentes entre sí dentro de cada grupo profesional con independencia de sus derechos económicos.

.- Grupo de mandos intermedios:

1.- Encargado general.

2.- Capataz.

1. Encargado general: Con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas del técnico superior o medio, manda sobre uno o más encargados. Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios. Es responsable del mantenimiento de la disciplina de los servicios a su cargo, y muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo.

2. Capataz: El trabajador que, a las órdenes de un encargado general, tiene a su cargo el mando sobre el personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena.

Tendrá conocimientos de los oficios de las actividades a su cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina.

.- Grupo de administrativos:

1. Oficial de primera administrativo: Empleado que actúa a las órdenes de un jefe administrativo, si lo hubiere, y tiene a su cargo un servicio determinado, dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

2.- Auxiliar administrativo: Empleado que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

.- Grupo de operarios: El grupo de personal operario está compuesto por las siguientes categorías:

- 1.- Conductor.
- 2.- Maquinista
- 3.- Peón
- 4.- Oficial primera de taller.
- 5.- Oficial ayudante de taller

1. Conductor: En posesión del carné de conducir correspondiente que le autorice el manejo de automóviles cuya masa máxima autorizada exceda de 3.500 kilogramos (Camión recolector, camión lavacontenedores, camión cisterna, camiones grúa o cualquier otro vehículo de similares características), tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.

2. Maquinista: Operario en posesión del carné de conducir correspondiente teniendo a su cargo la conducción y manejo de las máquinas propias del servicio (barredoras, baldeadoras o cualquier otro vehículo) cuyo peso máximo autorizado (PMA), sea superior a 3.500 kilogramos responsabilizándose del cuidado, entretenimiento y adecuada conservación de la máquina que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.

3. Peón: Trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo, además de realizar sus labores habituales de peón podrá trabajar y/o conducir barredoras, baldeadoras o cualquier otro vehículo cuyo peso máximo autorizado (PMA), sea inferior o igual a 3.500 kilogramos y/o que precisen carné de conducir clase A, B, o inferior.

4. Oficial primera de taller: Con mando sobre otros operarios o sin él, posee los conocimientos del oficio y lo practica con el mayor esmero y delicadeza y pleno rendimiento.

5. Oficial ayudante de taller: Operario que, con conocimiento teórico-práctico del oficio, sin llegar a la especialización y perfección exigidas a los Oficiales de primera, ejecutan los cometidos de su oficio, con la suficiente perfección y eficacia.

Artículo 41º- Comité de Empresa

El Comité de Empresa es el órgano máximo de representación colegiada de los trabajadores en la Empresa URBASER. S.A. Sus miembros tendrán las garantías que prevé el Art. 68 del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales, acumulando el crédito de horas sindicales, entre sus miembros y los delegados de las secciones sindicales, si lo estiman oportuno dentro del mes natural.

Los componentes del Comité de Empresa o delegados sindicales dispondrán de un crédito de 27 horas mensuales, retribuidas como horas realmente trabajadas para el ejercicio de sus funciones.

Quedan excluidas del conjunto de estas horas sindicales, las que correspondan a reuniones convocadas por la Dirección de la Empresa y las dedicadas a negociación colectiva.

La Empresa facilitará al Comité de Empresa un tablón de anuncios por centro de trabajo. Y un local adecuado para la realización de sus funciones.

Los miembros del Comité de Empresa y delegados sindicales disfrutarán de los derechos y garantías que legalmente le sean inherentes al cargo que ostentan.

Artículo 42º.- Secciones sindicales

Las secciones sindicales legalmente constituidas en la Empresa, siempre que obtengan al menos el 25% de los votos en la elección del Comité de Empresa y tengan dicho porcentaje de afiliados, tendrán derecho a un delegado sindical con las mismas garantías que los miembros del Comité de Empresa, disponiendo del mismo crédito horario de acuerdo con lo señalado en el artículo anterior.

Las secciones sindicales podrán:

- a) Hacer propaganda sindical o laboral a través del tablón de anuncios.
- b) Cobrar las cuotas sindicales dentro del horario de trabajo, sin interrumpir el proceso productivo.
- c) Cobrar las cuotas sindicales a través de la nómina, con autorización expresa del interesado.
- d) Convocar asambleas dentro del centro de trabajo.
- e) Demás disposiciones legales vigentes.

Artículo 43º.- Ayuda por fallecimiento

La ayuda por fallecimiento, para gastos de sepelio, a los herederos legales del trabajador tendrán un importe de 2.289,47 euros.

Artículo 44º.- Anticipos reintegrables

La Empresa mantendrá una bolsa de 18.030,36 euros, con un límite de 901,52 por trabajador y año, a fin de facilitar a los trabajadores anticipos sobre su salario.

Serán aprobados por la Comisión Mixta Paritaria. El reintegro del anticipo concedido, se realizará en las 12 pagas siguientes.

Artículo 45º.- Cambio de turno

La Empresa permitirá el cambio de turno entre los trabajadores, de igual función o mismo grupo profesional, así lo deseen.

Cuando quede una plaza libre, en algún turno, se comunicará al Comité de Empresa para que sea ocupado por algún trabajador interesado en el cambio.

Artículo 46º.- Ayuda escolar

La Empresa creará un fondo de ayuda para estudios oficiales de hijos de trabajadores que tendrá un importe de: 4.215,91 euros.

Todos los afectados que deseen acogerse a este artículo y tengan hijos mayores de 16 años, tendrán que acreditar la siguiente documentación:

- FOTOCOPIA DEL LIBRO DE FAMILIA.
- CERTIFICADO NEGATIVO DE LA SEGURIDAD SOCIAL, DONDE SE HAGA CONSTAR QUE NO ESTÁ DADO DE ALTA EN LA MISMA COMO TRABAJADOR.
- CARTILLA DE DESEMPLEO.
- MATRÍCULA DE ESTUDIOS.

Dicha ayuda se abonará con la mensualidad del mes de septiembre.

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

Disposiciones adicionales

Primera.- Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria pactada por lo que se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada que se realice.

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.

Cuarta.- 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).

ANEXO I

URBASER S.A. - LUGO (LIMPIEZA PÚBLICA VIARIA, RECOGIDA Y TRANSPORTE RSU)

TABLA SALARIAL DEFINITIVA PARA LOS AÑOS 2012 Y 2013

EUROS	SALARIO BASE 16	PLUS TRANSPORTE 16	PLUS ACTIVIDAD 12	PLUS PENOSO 313	PLUS NOCTURNO 313	TOTAL ANUAL
ENCARGADO GENERAL	1.185,94	110,51	164,52	7,91		25.193,27
OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	1.185,94	139,31	310,30			24.927,60
CAPATAZ DIA	1.144,97	110,51	50,74	7,63		23.084,75
CAPATAZ NOCHE	1.144,97	110,51	50,74	7,63	9,53	26.067,64
OFICIAL 1ª TALLER	1.144,97	110,51	50,74	7,63		23.084,75
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.144,97	139,31	212,70			23.100,88
OFICIAL AYUDANTE TALLER	1.073,35	139,31	47,97	7,16		22.219,28
MAQUINISTA	1.062,01	139,31	18,94	7,08		21.664,44
CONDUCTOR NOCHE	1.073,35	139,31	18,94	7,16	8,94	24.669,14
CONDUCTOR DÍA	1.073,35	139,31	18,94	7,16		21.870,92
PEÓN NOCHE	1.050,19	110,51		8,40	8,75	23.939,15
PEÓN DÍA	1.050,19	110,51		8,40		21.200,40

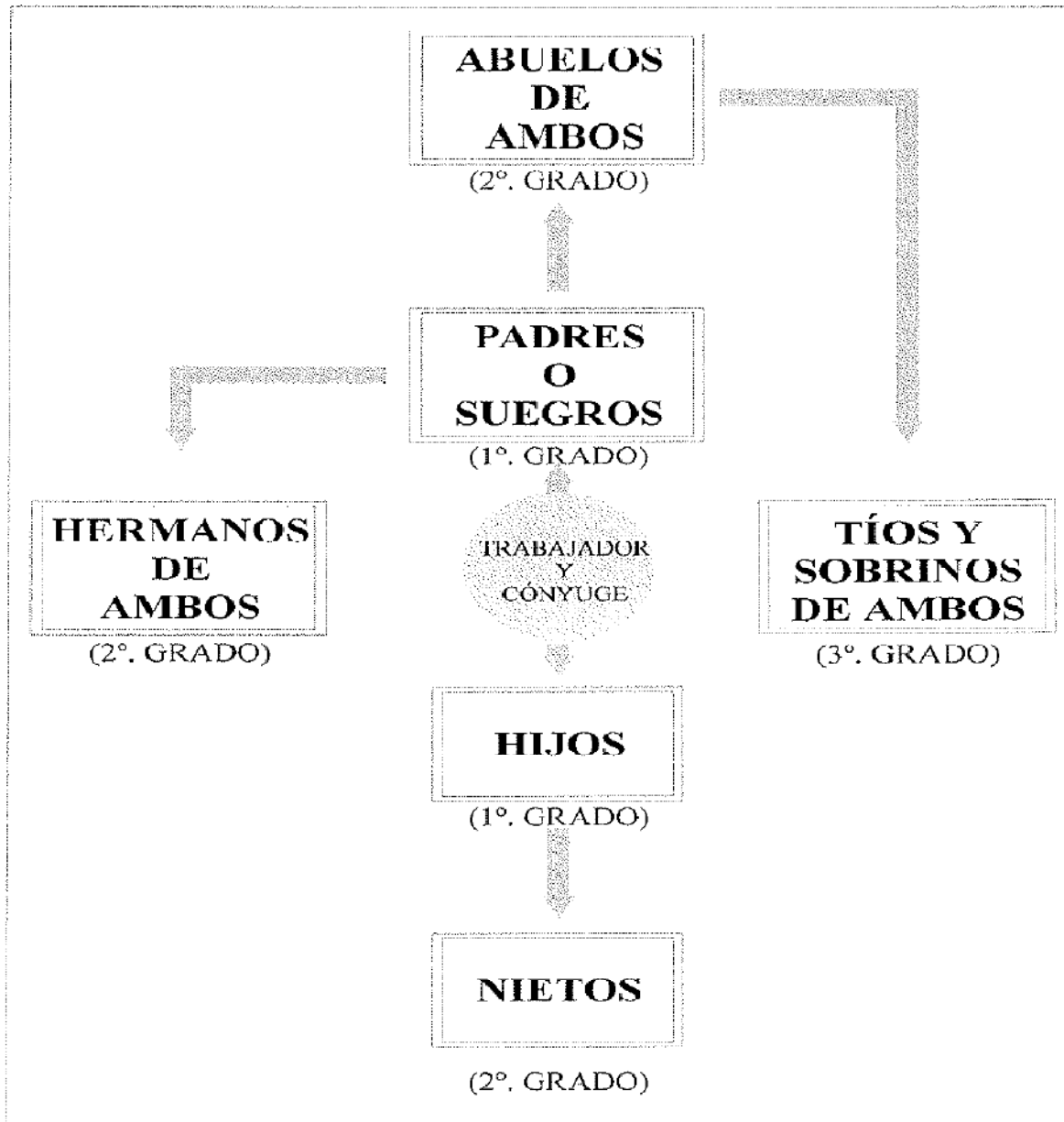
	EUROS
FESTIVO:	46,21
PEONES CON TRABAJO EN NAVE:	20,97
PLUS FUNCION DE ESPECIALIZACION PEONES	1,10

Incrementado en el Plus Transporte
Por día efectivo de trabajo (max. 268
€/año)

ANEXO II

ÁRBOL GENEALÓGICO

(GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD)



R. 1937

EXCMA. DEPUTACIÓN PROVINCIAL DE LUGO

SECRETARÍA XERAL

Anuncio

Aprobada polo Pleno desta Corporación en sesión extraordinaria celebrada o día vinte de maio de dous mil trece, a modificación do Orzamento da Deputación 2013, vía crédito extraordinario, expone ao público na Secretaría desta Entidade Provincial, por espazo de 15 días, en cumprimento do disposto no artigo 169.1 do Real Decreto Lexislativo 2/2004, de 5 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei Reguladora das