

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

XUNTA DE GALICIA

Consellería de Traballo e Benestar

Xefatura Territorial da Coruña

Servizo de Relacións Laborais

Convenio colectivo da sociedade Urbaser, S.A., na súa actividade de limpeza pública viaria, recollida e transporte de residuos sólidos urbanos para o Concello de Ribeira (A Coruña)

Visto o expediente do convenio colectivo de SOCIEDAD URBASER, S.A., na súa actividade de limpeza pública viaria, recollida e transporte de residuos sólidos urbanos para o Concello de RIBEIRA (A Coruña) (código de convenio 15003521011999), que foi subscrito o 29.01.2014 pola comisión negociadora, de conformidade co disposto no artigo 90 do Real decreto legislativo 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 na Orde de 29 de outubro de 2010 pola que se crea o Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da comunidade Autónoma de Galicia

ESTA XEFATURA DE TRABALLO E BENESTAR ACORDA

1.º.-Ordenar a súa inscrición 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, 6 de marzo de 2014

Xefa territorial

MARÍA PILAR CARIDAD ALONSO

SERVIZOS

CONVENIO COLECTIVO DE LA SOCIEDAD URBASER, S.A., EN SU ACTIVIDAD DE SANEAMIENTO PÚBLICO, LIMPIEZA PÚBLICA VIARIA, RECOGIDA Y TRANSPORTE DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS PARA EL AYUNTAMIENTO DE RIBEIRA (A CORUÑA)

Disposición preliminar.-Partes signatarias.

Son partes firmantes del presente convenio colectivo de trabajo, de una parte, los delegados de personal como representación unitaria de los trabajadores, y de otra parte, la representación/empresarial, de conformidad con los art. 83 y 87 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente convenio colectivo.

Artículo 1.º.-Ámbito de aplicación.

El presente convenio colectivo será de aplicación a todos los trabajadores de la empresa Urbaser, S.A. que presten sus servicios en la actividad de saneamiento público, limpieza pública, viaria, recogida y transporte de residuos sólidos urbanos para el Ayuntamiento de Ribeira.

Artículo 2.º.-Vigencia, duración y prórrogas.

El presente convenio colectivo entrará en vigor el día de su firma, salvo los conceptos retributivos que se retrotraigan al día 1 de enero de 2013.

La vigencia del presente convenio será de 2 años, desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2014. Su denuncia será de carácter automático. Las partes se comprometen, tres meses antes de su finalización, a iniciar las negociaciones de un nuevo convenio. Este convenio se considera automáticamente prorrogado durante el tiempo que medie entre la fecha de expiración y la de aprobación del nuevo convenio o norma que lo sustituya.

Artículo 3.º.-Condiciones más beneficiosas.

De lo no recogido en el presente convenio se aplicará lo dispuesto en el convenio del sector (convenio general del sector de saneamiento público, limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación del alcantarillado).

Artículo 4.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 su naturaleza y origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de aplicación general 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 ninguna modificación en sus conceptos, módulos y retribuciones.

Artículo 5.º.-Comisión mixta de garantías.

Estará formada por un (1) representante de la parte económica y un (1) representante de la parte social, que será delegado de personal. Ambas partes podrán contar con asesores y se reunirán por instancia de cualquiera de ellas, cuantas veces sea preciso, debiendo celebrarse la reunión dentro de los siguientes cinco días hábiles a la convocatoria.

Sus funciones serán:

1. Interpretación auténtica de la totalidad de las cláusulas de este convenio.
2. 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.
3. 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 6.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 el organismo competente.

Dicha comisión deberá emitir su resolución en un plazo máximo de cinco días hábiles, a partir del día en que fue solicitado. Las funciones y actividades de la comisión mixta de garantías no obstruirán, en ningún caso, el libre acceso a la jurisdicción administrativa y contenciosa previstas en la ley.

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**Artículo 7.º.-Organización del trabajo.**

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la empresa.

La empresa facilitará el ejercicio del trabajo de manera que el personal no sufra atrasos en el desarrollo de su cometido debido a personas o hechos ajenos a dicha empresa.

Cada trabajador/a realizará el trabajo propio de su función profesional. Si por necesidad del servicio un trabajador viniese desempeñando funciones de especialidad superior, cobrará, desde el primero día el salario de esa misma función profesional.

Artículo 8.º.-Promoción.

En el caso de que existieran plazas de función profesional superior, tendrá preferencia, para acceder a ellas, el personal activo de la empresa del centro de trabajo, por lo que se promocionará a dichas funciones profesionales el personal que demuestre su aptitud, previa superación de las pruebas selectivas, con las bases y requisitos necesarios que marcará la empresa, para lo que ésta se compromete a dar las facilidades para que el trabajador pueda alcanzar la formación precisa a los trabajadores que pretendan acceder a dichas plazas y que reúnan los requisitos adecuados.

En el caso de que las plazas quedaran vacantes, la empresa podría solicitar los distintos profesionales de las oficinas de empleo.

Artículo 9.º.-Funciones profesionales.

Las funciones profesionales para este convenio, sólo en lo relativo a las condiciones económicas para los años de vigencia del presente convenio colectivo, son las que figuran en las tablas salariales del anexo I del convenio.

Artículo 10.º.-Contratación.

La contratación de nuevos trabajadores se hará siempre por medio del Inem, en oferta pública, renunciando a otro tipo de contrataciones, especialmente de aquellas empresas que practiquen la cesión temporal (ETT).

CONDICIONES DE TRABAJO**Artículo 11.º.-Jornada laboral.**

La jornada será de 38 horas semanales, lo que supone una jornada diaria de seis horas de lunes a sábado, con dos horas más este día (sábado) por la tarde para la limpieza del mercado, e incluyendo 20 minutos para el bocadillo como tiempo efectivo de trabajo.

Los trabajos que se realicen en domingos y festivos se retribuirán a partir del mes siguiente a la publicación en el BOP del presente convenio con la cuantía fija de 50 €/día durante la totalidad de los años que resten de vigencia del convenio, más un día de descanso.

El día de descanso se disfrutará, como máximo, en el mes siguiente del domingo o festivo trabajado, la empresa rotará al máximo posible estos trabajos, de manera que, al final del año, los días trabajados por todos los trabajadores sean similares.

No obstante lo anterior, por acuerdo entre empresa y trabajador, el tiempo de descanso semanal podrá distribuirse acumulándolo por períodos de hasta catorce días.

Artículo 12.º.-Vacaciones.

Todo el personal disfrutará anualmente de 30 días naturales de vacaciones retribuidas conforme a tablas salariales adjuntas como anexo I. 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 fuese después del 30 de septiembre, disfrutará de la parte proporcional dentro del mismo año en una fecha que se acordará con la empresa. Las vacaciones de todo el personal se repartirán, distribuirán y disfrutarán a lo largo de todos los meses del año.

Artículo 13.º.-Permisos y licencias.

El personal tendrá derecho al disfrute de permisos y licencias, retribuidas en los siguientes supuestos:

- a) 15 días hábiles en caso de contraer matrimonio.
- b) 3 días en caso de enfermedad grave de familiares en primer grado. Si el hecho se produce fuera de la localidad de residencia, el permiso será de 5 días.
- c) 3 días en caso de fallecimiento de cualquier familiar en primer grado y 2 días si lo es de segundo grado, si el hecho ocurre fuera de la localidad el permiso será de 2 días más.
- d) 3 días en caso de nacimiento de hijos/as. Si el hecho ocurre fuera de la localidad de residencia, el permiso será de 5 días.
- e) 1 día por traslado de domicilio habitual.
- e) 1 día por matrimonio de hijos/as y 2 si es fuera de la localidad.
- f) 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 ser acreditada siempre la concurrencia a dichos exámenes.
- g) El tiempo necesario para recibir asistencia médica o sanitaria, siempre que sea por un Médico especialista, debiendo acreditarse documentalmente.
- h) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- i) Por el tiempo necesario para la renovación del carnet de conducir, aquellos trabajadores que tengan la función profesional de conductor.
- k) El personal con al menos un año de antigüedad ininterrumpida en la empresa tendrá derecho a cuatro días laborables al año sin justificar (durante el año 2014 serán tres días al año; pasando a ser nuevamente cuatro días a partir del año 2015), que se disfrutarán antes del 31 de diciembre de cada año, previa petición con 48 horas de antelación. La empresa

se reserva para sí el derecho de no conceder dichas licencias cuando las solicitudes coincidentes en una misma fecha supongan un grave deterioro en el servicio.

Estos días no tendrán carácter acumulativo de un año a otro, ni podrán ser remunerados en caso de renunciar a su disfrute.

En este punto se consideran laborables aquellos festivos que por ser consecutivos sea necesario realizar el servicio de recogida.

Las licencias y permisos serán retribuidos a salario real, como si se estuviese trabajando.

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 finalizase ya el turno de trabajo. Cuando se habla de días se entienden días naturales.

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 en la cual se concretan los grados de parentesco.

Artículo 14.º.-Incapacidad temporal.

En el caso de baja por incapacidad temporal derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, contraída como consecuencia de la prestación de trabajo en este centro, la empresa complementará hasta el 100% del salario real ordinario, mientras dure la situación de IT. En caso de enfermedad común, la empresa completará el 100% del salario durante los primeros 3 meses de IT, excepto el complemento de nocturnidad, vestuario y transporte.

En los supuestos de hospitalización, es decir, que exista un ingreso hospitalario de al menos 48 horas, no permanencia en centro hospitalario, ni ambulatorio, también tendrán derecho al antes citado complemento.

El citado complemento se practicará sobre la prestación reglamentaria que en régimen de delegación venga obligada a pagar la empresa como subsidio, es decir, que tendrá eficacia en el solo caso y durante el tiempo en que el trabajador fuese beneficiario del derecho a percibir las prestaciones económicas de la Seguridad Social que en los términos de la Ley General de la Seguridad Social y Reglamentos generales que la desarrollan se prevén para los casos de incapacidad temporal (I.T.).

El retraso incumpliendo los plazos legalmente establecidos para la entrega a la empresa de los partes médicos de baja y sucesivos de confirmación, será, como mínimo, motivo suficiente para anular totalmente el complemento económico a la prestación de la Seguridad Social durante el período que reste del proceso, hasta el alta médica.

Artículo 15.º.-Aviso previo de cese.

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

Artículo 16.º.-Vestuario de trabajo.

El vestuario de trabajo será de uso obligatorio para todo el personal. La empresa facilitará cada año al personal fijo de plantilla según se detalla por función profesional a continuación, considerando que en el caso excepcional del anorak se entregará esta prenda cada dos años.

Para CONDUCTORES:

Las prendas de verano estará formada por:

1 funda, 1 cazadora, 2 pantalones, 2 camisas y 1 par zapatos.

Las prendas de invierno estará formada por:

1 chaleco acolchado o anorak, 1 cazadora, 2 pantalones, 2 camisas, 1 jersey y 1 zapatos de seguridad.

Para PEONES:

Las prendas de verano estará formada por:

1 cazadora, 2 pantalones, 2 camisas y 1 zapatos de seguridad.

La ropa de invierno estará formada por:

1 anorak, 1 cazadora, 2 pantalones, 2 camisas, 1 jersey, y 1 zapatos de seguridad.

Además se proveerá tanto a peones como a conductores de guantes, botas de agua, ropa de agua y chaleco reflectante, según necesidades y atendiendo al cuidado y buen uso que por parte del personal se haga de la misma.

Las prendas de verano se entregará del 1 al 15 de mayo, y las prendas de invierno se entregará del 15 al 30 de septiembre.

El vestuario a facilitar al personal eventual, tipo de prendas y número, en el momento de su incorporación y según el tiempo en que transcurra su relación laboral, será en cada caso el necesario para el desempeño de las labores que tenga encomendadas, y según el tiempo de vinculación laboral con la empresa.

Artículo 17.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 u oficio deben considerarse simplemente indicativos. Asimismo, 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.-Encargado.

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.-**Encargado.**-El trabajador que, a las órdenes de un encargado general, ó mando superior, 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.-**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 funciones profesionales:

- 1.-Conductor.
- 2.-Peón.

1.-**Conductor.**-En posesión del carné de conducir correspondiente que le autorice al manejo de automóviles cuya masa máxima autorizada (PMA) exceda de 3.500 kilogramos, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento. Tiene a su cargo la conducción y manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.

2.-**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.

CONDICIONES SOCIALES

Artículo 18.º.-Póliza de seguros.

1.-La empresa suscribirá con una Compañía de Seguros, una póliza de seguro de accidente 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 absoluta, y gran invalidez derivados de accidente de trabajo la cantidad de veinticuatro mil € (24.000).

2.–Estos capitales únicamente se percibirán cuando el trabajador estuviese en activo en la empresa en el momento de producirse el hecho causante y siempre que éste fuese declarado por el organismo oficial competente y no existiera un tercero responsable civil. No obstante, en los casos que dichas contingencias estén sometidas a un período de revisión conforme al artículo 48.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador percibirá el capital correspondiente una vez haya vencido el plazo de revisión legalmente establecido.

A estos efectos se entiende que un trabajador se encuentra en activo cuando al producirse hecho causante, éste se encuentre dado de alta en la Seguridad Social por la empresa, bien por estar prestando servicio efectivo o por hallarse en situación de IT.

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 la firma por parte de la comisión negociadora del texto íntegro del nuevo convenio colectivo.

3.–No será aplicable este artículo a los supuestos de fallecimiento e incapacidad derivadas de cualquier relación laboral distinta a la existente entre el trabajador y la empresa.

Artículo 19.º.–Excedencias.

– Excedencia forzosa:

Los supuestos de excedencia forzosa previstos en la Ley en sus propios términos 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 previa solicitud de al menos un mes de antelación y por un plazo no inferior a cuatro meses, ni superior a cinco años. 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.

Artículo 20.º.–Cobertura por retirada del carnet de conducir.

En los casos de retirada provisional del permiso de conducir, la empresa adaptará al conductor afectado a otro puesto de trabajo, conservándole la función profesional y sueldo durante un período máximo de tres meses. Transcurrido dicho plazo, se le adaptará tanto el sueldo como la función profesional a su nuevo puesto de trabajo. El trabajador se reintegrará a su función profesional y puesto anterior en un plazo de 3 meses a partir de la devolución del mencionado carnet. Este beneficio no tendrá efecto cuando dicha retirada sea por conducción bajo influencia de drogas tóxicas, estupefacientes o bebidas alcohólicas, la negativa a realizar los controles que para detectar dichas circunstancias requiera la autoridad competente, la privación que sea causa de un delito contra la seguridad del tráfico o un hecho intencionado así como cualquier otro comportamiento del trabajador que sea considerado un delito doloso o comportamiento reincidente.

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 con declaración jurada a través de 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.

Artículo 21.º.–Ayuda escolar.

La empresa aportará anualmente un fondo para la ayuda escolar consistente en un importe anual de 1.500 € para hijos de trabajadores que estén cursando o se matriculen en estudios oficiales reglados y que estén al cargo de los trabajadores que tengan la condición de indefinidos, o que tengan una antigüedad en la empresa de más de un año, siempre y cuando los hijos no alcancen una edad de más de 24 años.

El citado fondo social será gestionado por un trabajador elegido entre y por los representantes legales de los trabajadores.

Una vez tramitadas las solicitudes presentadas por los trabajadores, se dividirá el importe indicado, 1.500 €, entre la suma de número de hijos que figuren en las referidas solicitudes y que cumplan los requisitos descritos.

Con independencia de lo mencionado en el párrafo anterior será preceptivo para acceder a estas ayudas la previa solicitud antes de finalizar el mes de octubre de cada año, acompañando los justificantes suficientes de cada uno de los requisitos antes descritos. Igualmente el responsable de la gestión del fondo facilitarán a la empresa las asignaciones dispuestas a cada trabajador así como solicitudes y justificantes aportados.

Artículo 22.º.-Comité de seguridad e higiene.

Se aplicará lo dispuesto en la Ley de prevención de riesgos laborales en la materia.

Artículo 23.º.-Revisiones médicas.

Se aplicará lo dispuesto en la Ley de prevención de riesgos laborales en la materia.

DERECHOS SINDICALES

Artículo 24.º.-Derechos sindicales.

Los delegados de personal dispondrán de un crédito de horas sindicales mensuales retribuidas a salario real (como si estuviese trabajando), para el desarrollo de sus funciones representativas y sindicales. Estas horas podrán acumularse mensualmente. La empresa podrá pedir certificación genérica de la utilización de estas horas. Las reuniones para la negociación del convenio colectivo, así como las que convoque la representación empresarial, no se computarán a efectos del consumo de crédito de horas sindicales. La empresa mantendrá en buen estado los tabloneros de anuncios de cada centro, así como facilitará al delegado el acceso a los medios de reproducción de la empresa, siempre que los escritos o documentos tengan relación con la actividad del delegado dentro de la empresa.

Artículo 25.º.-Cuota sindical.

La empresa descontará de la nómina de los trabajadores que lo soliciten por escrito la cuota sindical correspondiente.

CONDICIONES SALARIALES

Artículo 26.º.-Retribuciones salariales.

La estructura del salario está constituida por los siguientes conceptos:

Salario base.

Antigüedad.

Plus de asiduidad.

Plus de nocturnidad.

Plus tóxico, penoso o peligroso.

Plus de transporte.

Plus de vestuario.

Plus de productividad.

Pagas extraordinarias.

Artículo 27.º.-Salario base.

Es el que está recogido para cada función profesional en la tabla salarial para los años de vigencia del presente convenio colectivo que figura como anexo I (años 2013 y 2014) de este convenio colectivo. Se devengará por día natural.

Artículo 28.º.-Antigüedad.

El plus personal de antigüedad queda establecido por bienios al 5% sobre el salario base de cada función profesional, hasta un máximo de un 15% (tres bienios), y a partir de ellos se devengarán quinquenios de un 7% sobre el salario base de cada función profesional. Este plus devengará los mismos días que el salario base.

En cualquier caso, y con independencia de los años de vinculación del trabajador en la empresa, se establece como porcentaje máximo para el devengo y por consiguiente abono del mismo en el 36%.

Artículo 29.º.-Plus de transporte.

Como complemento indemnizatorio o suplido de carácter extrasalarial, no cotizable, se establece para todos los trabajadores un plus de transporte para los años de vigencia del presente convenio colectivo en las cuantías fijas, no revisables, que se concretan a continuación, siendo su devengo en once mensualidades al año. Este importe se abonará como compensación de los gastos de desplazamiento dentro de la localidad, así como desde el domicilio al centro de trabajo.

Para los años 2013 y 2014, 94,79.€/mes.

Artículo 30.º.-Plus vestuario.

Este plus tiene carácter extrasalarial e indemnizatorio y se abonará en concepto de compensación de los gastos que suponen un correcto mantenimiento, conservación y limpieza de vestuario de trabajo, uniformes y/o ropa de trabajo en general que para las distintas labores a realizar deben vestir en el ejercicio de la prestación laboral; así como aquellos trabajadores que presten sus servicios en tareas que sin requerir el uso de uniforme si exigen una adecuada imagen y presencia.

Por este concepto, se percibirán en las cuantías fijas no revisables mensuales los importe que se concretan a continuación: para los años 2013 y 2014, 24 €/mes.

Este plus se devengará mensualmente y será percibido en once mensualidades en el año, siendo su importe mensual el reflejado por función profesional y año en la tabla anterior.

Artículo 31.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 de nocturnidad por cada día efectivo de trabajo, consistente en un 25% del salario base diario.

Artículo 32.º.-Plus de asiduidad.

Por cantidad y calidad del trabajo y por día efectivo de trabajo, cada trabajador recibirá un plus denominado de asiduidad, que está recogido, para cada función profesional y año de vigencia por los importes establecidos en las tablas salariales anexas de este convenio.

Artículo 33.º.-Plus de productividad.

Este plus se devenga por el mantenimiento de la productividad y calidad en el desempeño del trabajo habitual quedando establecido su abono para todo el personal. No obstante, pasajeramente y, por necesidad urgente, el trabajador deberá prestar mayor trabajo u otro distinto de lo acordado. Este concepto será abonado en once mensualidades, a partir del mes siguiente a la publicación en el BOP del convenio, y durante el resto de la vigencia del mismo, a razón de la cuantía mensual fija no revisable de 10,1 €/mes para el peón, y 20,2 € para el conductor.

Artículo 34.º.-Pluses tóxicos, penosos o peligrosos.

Todo el personal afecto al servicio recibirá un plus denominado tóxico, penoso o peligroso, que consistirá en un 20% del salario base diario, que figura en el anexo I de este convenio para cada uno de los años de vigencia del mismo.

Artículo 35.º.-Pagas extraordinarias.

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

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

2. Paga de Navidad, que se abonará el día 15 de diciembre y se devengará semestralmente y día a día, desde el 1 de julio hasta el 31 de diciembre.

3. Paga de beneficios, que se abonará con la mensualidad de marzo, computándose anualmente día a día, y prorrateándose en aquellos trabajadores que no cumplieren el año en la empresa.

Artículo 36.º.-Horas extraordinarias.

Se acuerda reducir al mínimo las horas extraordinarias; estas sólo se realizarán en casos excepcionales, por necesidades perentorias del servicio, daños extraordinarios y urgentes, siendo comunicadas a los representantes de los trabajadores y teniendo la consideración de horas estructurales, serán abonadas de acuerdo con la legislación vigente.

Dado el carácter público de los servicios que se prestan en esta actividad, aquellas horas extraordinarias que se precisen para la obligada finalización de los servicios contratados por el Ayuntamiento de Ribeira que supongan una prolongación de tiempos que se realicen motivadas bien sea por ausencias imprevistas, bien por procesos punta de producción no habituales y otras situaciones estructurales derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trata serán compensadas a partir del mes siguiente a la firma del presente convenio y durante toda su vigencia mediante descanso compensatorio equivalente. Aquellas horas extraordinarias que pudiesen generarse como consecuencia de los trabajos realizados distintos de los contemplados y contenidos dentro de los servicios que la empresa debe prestar según el contrato principal suscrito con el Ayuntamiento de Ribeira dentro de la actividad que engloba el presente convenio y que le sean solicitados a la empresa y facturados como tal, serán retribuidas a partir del mes siguiente a la publicación en el BOP del presente convenio y durante su vigencia a razón de 9 €/hora para los peones; y 10 €/hora para los conductores.

Artículo 37.º.-Anticipos.

La empresa pondrá a disposición de los trabajadores cada año una cantidad de 12.020,24 €, a la que se podrán acoger los trabajadores para necesidades urgentes y perentorias y que tendrán que devolver, sin ningún tipo de gasto para el trabajador, en un máximo de doce mensualidades. El personal que así lo solicite por escrito, tendrá derecho a percibir un anticipo a cuenta del trabajo realizado durante la mensualidad en que se solicita, por importe de hasta un 80% del salario devengado.

Los anticipos deberán solicitarse con 24 horas de antelación. Esta cantidad será distribuida, después de las peticiones oportunas, por una comisión en la que estará un representante de la empresa y un representante de los trabajadores, que será el delegado de personal. Las decisiones deberán tomarse por unanimidad.

Artículo 38.º.-Pago del salario.

El abono de los salarios será mensual y el pago se realizará mediante transferencia bancaria; para ello la empresa ordenará dichas transferencias, como límite, antes de los cuatro primeros días del mes posterior al que corresponda el pago.

OTRAS CONDICIONES

Artículo 39.º.-Subrogación.

A la finalización, rescisión o abandono de la contrata por la concesionaria, en este caso Urbaser, S-A., todos los trabajadores adscritos al servicio de limpieza viaria y recogida de residuos sólidos del Ayuntamiento de Ribeira pasarán a ser adscritos a la nueva empresa o entidad pública titular de dicha contrata, inclusive del propio Ayuntamiento en el caso de que éste suceda a la empresa pasando de manera directa a realizar el servicio, respetando los derechos y condiciones laborales, económicas y sociales, así como las obligaciones que contiene este convenio colectivo.

Artículo 40.º.-Derecho supletorio.

Serán normas supletorias, el convenio general del sector de saneamiento público, limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado (BOE de 30 de julio 2013) y posteriores que lo sustituyan, así como las restantes normas de eficacia y carácter general.

Artículo 41.º.-Incrementos salariales.

Para totalidad de los años de vigencia del presente convenio, años 2013 y 2014 se aprueba las tablas retributivas adjuntas que figuran como anexo I de este convenio colectivo.

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.—Todas las referencias hechas en el texto del convenio aparentemente al género masculino, a los efectos de una mayor simplificación en la redacción del texto, 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.—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).

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.

ANEXO I

URBASER S.A. - RIBEIRA

– Servicio de saneamiento público, limpieza pública, viaria, recogida y transporte de residuos sólidos urbanos del Concello de Ribeira

TABLA SALARIAL DEFINITIVA. AÑOS 2013 Y 2014

Funciones profesionales	Salario base	Plus TTP	C.Asiduidad	Pagas Extraordinarias	Vacaciones	Nocturnidad
Encargado general	1.549,59	309,92	126,03	1.549,59	1.985,53	
Encargado	939,05	187,81	126,03	939,05	1.252,91	
Conductor día	702,4	140,48	126,03	702,4	968,79	
Conductor noche	702,4	140,48	126,03	702,4	968,79	175,6
Peón día	671,25	134,25	126,03	671,25	931,53	
Peón noche	671,25	134,25	126,03	671,25	931,53	167,31
Aux. administrativo	939,63		126,03	939,63	1.034,63	
Núm. veces al año	11	11	11	3	1	11

SERVIZOS

www.cigservizos.org

ANEXO II**ÁRBOL GENEALÓGICO**

(GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD)

