

Convenio colectivo da sociedade Urbaser, S.A. (antes denominada Técnicas Medioambientales Tecmed, S.A.), limpeza viaria e recolla de residuos sólidos urbanos do Concello de Ribeira (Anos 2004-2005)¹

Artigo 1º.-Ámbito de aplicación.

Este convenio colectivo será de aplicación a todos os traballadores da empresa limpeza Urbaser, S.A. (antes denominada Tecmed, S.A.) que presten os seus servizos no centro de limpeza viaria e recolla de residuos sólidos urbanos do Concello de Ribeira.

Artigo 2º.-Vixencia, duración e prórrogas.

Este convenio entrará en vigor, independentemente da data da súa sinatura, o 1 de xaneiro de 2004.

A súa duración será de 2 anos, ata o 31 de decembro de 2005. A súa denuncia será de carácter automático.

As partes comprométense, tres meses antes do seu remate, a iniciaren as negociacións dun novo convenio.

Este convenio considérase automaticamente prorrogado durante o tempo que medie entre a data de expiración e a de aprobación do novo convenio ou norma que o substitúa.

Artigo 3º.-Condicións máis beneficiosas.

Do non recollido neste convenio aplicarase o disposto no convenio do sector (convenio xeral do sector de limpeza pública, viaria, regas, recolla, tratamento e eliminación de residuos e limpeza e conservación da rede de sumidoiros).

Artigo 4º.-Absorción e compensación.

As retribucións establecidas neste convenio compensarán e absorberán todas as existentes no momento da súa entrada en vigor, calquera que sexa a súa natureza e orixe destas.

Os aumentos de retribucións que poidan producirse no futuro por disposicións legais de aplicación xeral só poderán afectar as condicións pactadas neste convenio, cando, consideradas as novas retribucións en cómputo anual, superen as aquí pactadas.

En caso contrario, serán absorbidas e compensadas por estas últimas, subsistindo neste convenio nos seus propios termos e sen ningunha modificación nos seus conceptos, módulos e retribucións.

Artigo 5º.-Comisión mixta de garantías.

Estará formada por un (1) representante da parte económica e un (1) representante da parte social, que será delegado de persoal. Ambas as partes poderán contar con asesores e xuntaranse por instancia de calquera delas tantas veces sexa preciso, debendo celebrarse a reunión dentro dos cinco días seguintes hábiles á convocatoria.

As súas funcións serán:

1. Interpretación auténtica da totalidade das cláusulas deste convenio.
2. Estudo e valoración das novas disposicións legais de promulgación posterior á entrada en vigor neste convenio, que puidesen afectar o seu contido.

¹ Publicado no DOG núm. 126, do 1 de xullo de 2005.

3. Cantas outras actividades tendan a unha eficacia práctica do convenio e a unha mellor solución interna dos conflitos.

As reunións da comisión paritaria non se descontarán do crédito de horas sindicais.

Artigo 6º.-Interpretación e aplicación.

As dúbidas e diverxencias que poidan xurdir sobre a aplicación deste convenio serán sometidas á comisión mixta paritaria antes de presentar a reclamación pertinente ante o organismo competente.

A dita comisión deberá emitir a súa resolución nun prazo máximo de cinco días hábiles, a partir do día en que foi solicitado.

As funcións e actividades da comisión mixta de garantías non obstruirán, en ningún caso, o libre acceso á xurisdición administrativa e contenciosa previstas na lei.

Organización do traballo

Artigo 7º.-Organización do traballo.

A organización do traballo é facultade exclusiva da empresa.

A empresa facilitará o exercicio do traballo de maneira que o persoal non sufra atrasos no desenvolvemento do seu cometido debido a persoas ou feitos alleos á dita empresa.

Cada traballador/a realizará o traballo propio da súa categoría. Se por necesidade do servizo un traballador viñese desempeñando funcións de categoría superior, cobrará, desde o primeiro día o salario desa mesma categoría.

Artigo 8º.-Promoción.

No caso de existiren prazas de superior categoría terá preferencia, para acceder a elas, o persoal activo

da empresa do centro de traballo, polo que se promocionará ás ditas categorías o persoal que demostre a súa aptitude, logo de superación das probas selectivas, coas bases e requisitos necesarios que marcará a empresa, para o que esta se compromete a dar as facilidades para que o traballador poida acadar a formación precisa aos traballadores que pretendan acceder ás ditas prazas e que reúnan os requisitos adecuados.

No caso de que as prazas quedasen vacantes, a empresa podería solicitar os distintos profesionais das oficinas de emprego.

Artigo 9º.-Categorías profesionais.

As categorías profesionais para este convenio, só no relativo ás condicións económicas para os anos de vixencia deste convenio colectivo, son as que figuran na táboas salariais do anexo I do convenio.

Artigo 10º.-Contratación.

A contratación de novos traballadores farase sempre por medio do Inem, en oferta pública, renunciando a outro tipo de contratacións, especialmente daquelas empresas que practiquen a cesión temporal (ETT).

Artigo 11º.-Xornada laboral.

A xornada será de 38 horas semanais, o que supón unha xornada diaria de seis horas de luns a sábado, con dúas horas máis este día (sábado) pola tarde para a limpeza do mercado, e incluíndo 20 minutos para o bocadillo, como tempo efectivo de traballo.

Os traballos que se realicen en domingos e festivos retribuiranse no ano 2004 con 43,16 euros máis un día de descanso, no ano 2005 con 44,76 euros máis un día de descanso.

O día de descanso desfrutarase, como máximo, no mes seguinte do domingo ou festivo traballado, a empresa rotará o máximo posible estes traballos, de xeito que, ao final do ano, os días traballados por todos os traballadores sexan similares.

Artigo 12º.-Vacacións.

Todo o persoal desfrutará anualmente de 30 días naturais de vacacións retribuídas conforme as táboas salariais adxuntas como anexos I e II.

O persoal que se incorpore á empresa ao longo do ano desfrutará da parte proporcional das vacacións que lle correspondan. Se a dita contratación fose despois do 30 de setembro, desfrutará da parte proporcional dentro do mesmo ano nunha data que se acordará coa empresa.

As vacacións desfrutaranse ao longo de todo o ano, agás entre o 15 de xullo e o 31 de agosto, de acordo co calendario exposto nos taboleiros da empresa, de acordo entre os traballadores e esta, de xeito que non existan discriminacións, e que se non hai acordo, estas sexan rotativas entre os traballadores.

Artigo 13º.-Permisos e licenzas.

O persoal terá dereito ao disfrute de permisos e licenzas retribuídas nos seguintes supostos:

- a) 15 días hábiles en caso de contraer matrimonio.
- b) 3 días en caso de enfermidade grave de familiares en primeiro grao. Se o feito se produce fóra da localidade de residencia, o permiso será de 5 días.
- c) 3 días en caso de falecemento de calquera familiar en primeiro grao e 2 días se o é de segundo grao, se o feito ocorre fóra da localidade o permiso será de 2 días máis.
- d) 3 días en caso de nacemento de fillos/as. Se o feito ocorre fóra da localidade de residencia, o permiso será de 5 días.
- e) 1 día por traslado de domicilio habitual.
- f) 1 día por matrimonio de fillos/as e 2 se é fóra da localidade.
- g) O disfrute dos permisos necesarios para concorrer a exames, cando se cursen estudos para a obtención dalgún título, tanto académico como profesional. Deberá ser acreditada sempre a concurrencia aos ditos exames.
- h) O tempo necesario para recibir asistencia médica ou sanitaria, sempre que sexa por un médico especialista, debendo acreditarse documentalmente.
- i) Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal.
- j) Polo tempo necesario para a renovación do carné de conducir, aqueles traballadores que teñan a categoría de condutor.
- k) Catro días laborables ao ano sen xustificar, que se desfrutarán antes do 31 de decembro de cada ano, logo de petición con 48 horas de antelación. A empresa reserva para si o dereito de non conceder as ditas licenzas cando as solicitudes coincidentes nunha mesma data supoñan unha grave deterioración no servizo.

Estes días non terán carácter acumulativo dun ano para outro, nin poderán ser remunerados en caso de renunciar ao seu desfrute. Neste punto considéranse laborables aqueles festivos que, por seren consecutivos, sexa necesario realizar o servizo de recolla.

As licenzas e permisos serán retribuídos a salario real, como se se estivese traballando.

As licenzas e permisos empezarán a contar na data en que se produza o feito que os motiva, ou no día seguinte se o traballador finalizase xa a quenda de traballo. Cando se fala de días, enténdese días naturais.

Artigo 14º.-Incapacidade temporal.

No caso de baixa por incapacidade temporal derivada de accidente laboral ou enfermidade profesional, contraída como consecuencia da prestación de traballo neste centro, a empresa complementará ata o 100% do salario real, mentres dure a situación de IT. En caso de enfermidade común, a empresa completará o 100% do salario durante os primeiros 3 meses de IT, agás o complemento de nocturnidade, e transporte. En caso de maternidade ou hospitalización tamén terá dereito á dita prestación.

Artigo 15º.-Aviso previo de cesamento.

Aplicarase o que dispoña a lexislación vixente nesta materia en cada momento.

Artigo 16º.-Roupa de traballo.

A roupa de traballo será de uso obrigatorio para todo o persoal e a empresa facilitará cada ano as seguintes pezas, que serán homologadas tal como indique a lexislación vixente

Condutores:

Dúas fundas ao ano, un anorak, un par de botas de seguranza, luvas anticorte, botíns de seguranza, un traxe de auga e unhas botas de auga, un traxe de inverno e un traxe de verán (cazadora, dous pantalóns, un xersei, dúas camisas e no traxe de verán, unha cazadora, dúas camisas e dous pantalóns).

Peóns:

Un traxe de inverno (cazadora, dous pantalóns, dúas camisas, un xersei), un traxe de verán (cazadora, dous pantalóns, dúas camisas), un anorak, un par de botas de seguranza, un par de botas de auga, un traxe de auga, luvas anticorte, un par de botíns de seguranza.

A roupa entregárase do 1 ao 15 de maio e a roupa precisa para o inverno, entre a cal se consideran as botas de auga e a roupa de auga, do 15 ao 30 de setembro.

Artigo 17º.-Póliza de seguros.

En caso de accidente laboral ou enfermidade profesional como consecuencia da actividade desenvolvida para a empresa, da cal se derive morte, incapacidade laboral permanente absoluta ou grande invalidez para calquera actividade laboral, o traballador ou os seus beneficiarios percibirán en concepto de indemnización a cantidade de 18.030,36 euros, independentemente das prestacións que puidesen corresponderlle por este motivo.

Artigo 18º.-Excedencias.

Terá dereito a solicitar a excedencia todo traballador que teña unha antigüidade mínima dun ano na empresa, concedéndose esta por un período comprendido entre un e cinco anos.

A petición de excedencia deberá facerse cun mes de antelación, como mínimo.

A incorporación ao posto de traballo deberá ser solicitada un mes antes de ter finalizado a excedencia.

A excedencia poderá ser voluntaria ou forzosa. A excedencia considerarase forzosa, cando sexa debida a algunha das causas seguintes:

1. Nomeamento para cargo público, político ou sindical.
2. Enfermidade.

O traballador por lactación dun fillo menor de 9 meses terá dereito a unha hora diaria de ausencia do traballo, que poderá ser ao principio ou ao final da xornada de traballo, esta ausencia poderá prorrogarse ata que o fillo cumpra 9 meses.

Poderá solicitar excedencia todo traballador en activo que teña un cargo sindical, tanto sexa da estrutura directiva da central sindical a que pertenza, como a institución galega ou estatal en calquera das súas modalidades; esta excedencia será con dereito a reserva de posto de traballo, debendo avisar, cando menos, cunha antelación dun mes da súa reincorporación á empresa, que se fará de xeito automático, contándose o tempo de excedencia para efectos de antigüidade na empresa.

O traballador enfermo pasará á situación de excedencia forzosa cando se esgote o prazo máximo de permanencia na incapacidade temporal (IT).

A duración desta excedencia será a establecida pola lexislación da seguridade social para a invalidez provisoria.

O traballador deberá solicitar o reingreso, que será automático, dentro dos trinta días seguintes ao de alta por curación; en caso de non facelo así, agás causa de forza maior, causará baixa na empresa.

Artigo 19º.-Cobertura por retirada do carné de conducir.

Nos casos de retirada provisoria do permiso de conducir, a empresa adaptará o condutor afectado a outro posto de traballo, conservándolle a categoría e soldo durante un período máximo de tres meses. Transcorrido o dito prazo, adaptáraselle tanto o soldo como a categoría ao seu novo posto de traballo. O traballador reintegrarase á súa categoría e posto anterior nun prazo de 3 meses a partir da devolución do mencionado carné.

Este beneficio non terá efecto cando a dita retirada sexa por imprudencia temeraria, conducción baixo os efectos das drogas ou do alcohol.

Artigo 20º.-Axuda escolar.

A empresa achegará, anualmente antes de rematar o mes de outubro, para estudos oficiais de fillos

de traballadores unha axuda que terá un importe de 42,07 euros/ano por fillo para educación primaria, ESO, ou gardaría; 60,10 euros/ano por fillo en ensinanzas medias e 150,25 euros/ano por fillo para estudos superiores (universitarios).

Artigo 21º.-Comité de seguridade e hixiene.

Aplicarase o disposto na Lei de prevención de riscos laborais neste tema.

Artigo 22º.-Revisións médicas.

Aplicarase o disposto na Lei de prevención de riscos laborais neste tema.

Dereitos sindicais.

Artigo 23º.-Dereitos sindicais.

Os delegados de persoal disporán dun crédito de horas sindicais mensuais retribuídas a salario real (como se estivese traballando), para o desenvolvemento das súas funcións representativas e sindicais. Estas horas poderán acumularse mensualmente. A empresa poderá pedir certificación xenérica da utilización destas horas.

As reunións para a negociación do convenio colectivo, así como as que convoque a representación empresarial, non se computarán para efectos do consumo de crédito de horas sindicais.

A empresa manterá en bo estado os taboleiros de anuncios de cada centro, así como facilitará ao delegado o acceso aos medios de reprodución da empresa, sempre que os escritos ou documentos teñan relación coa actividade do delegado dentro da empresa.

Artigo 24º.-Cota sindical.

A empresa descontará da nómina dos traballadores que o soliciten por escrito a cota sindical correspondente.

Artigo 25º.-Retribucións salariais.

A estrutura do salario está constituída polos seguintes conceptos:

- Salario base.
- Antigüidade.
- Complemento de asiduidade.
- Complemento de nocturnidade.
- Complemento tóxico, penoso ou perigoso.
- Complemento transporte.
- Pagas extraordinarias.

Artigo 26º.-Salario base.

É o que está recollido para cada categoría na táboas salariais para os anos de vixencia deste convenio colectivo que figura como anexos I e II deste convenio colectivo. Devengarase por día natural.

Artigo 27º.-Antigüidade.

O complemento persoal de antigüidade queda establecido por bienios ao 5% sobre o salario base de cada categoría, ata un máximo dun 15% (tres bienios), e a partir deles devengarase quinquenios dun 7%, sobre o salario base de cada categoría, respectando o tope máximo do 45%.

Este complemento devengará os mesmos días que o salario base.

Artigo 28º.-Complemento de transporte.

Establécese un complemento de transporte para os anos de vixencia deste convenio colectivo polos importes establecidos nas táboas salariais anexas, non cotizable, para todas as categorías, que se devengará en 11 pagas.

Artigo 29º.-Complemento de nocturnidade.

Todo o persoal afecto a este convenio que realice máis da metade da súa xornada laboral diaria entre as 22 e as 6 horas percibirá un complemento de nocturnidade por cada día efectivo de traballo, consistente nun 25% do salario base diario.

Artigo 30º.-Complemento de asiduidade.

Por cantidade e calidade do traballo e por día efectivo de traballo, cada traballador recibirá un complemento denominado de asiduidade, que está recollido, para cada categoría e ano de vixencia polos importes establecidos nas táboas salariais anexas (no anexo I) deste convenio.

Artigo 31º.-Complementos tóxicos, penosos ou perigosos.

Todo o persoal afecto ao servizo recibirá un complemento denominado tóxico, penoso ou perigoso, que consistirá nun 20% do salario base diario, que figura no anexos I e II deste convenio para cada un dos anos de vixencia del.

Artigo 32º.-Pagas extraordinarias.

Durante o transcurso do ano percibiranse tres pagas extraordinarias que serán as seguintes:

1. Paga extraordinaria de verán, que se aboará coa mensuralidade de xuño e se devengará semestralmente día a día desde o 1 de xaneiro ata o 30 de xuño.
2. Paga de Nadal, que se aboará o día 15 de decembro e se devengará semestralmente e día a día, desde o 1 de xullo ata o 31 de decembro.
3. Paga de beneficios, que se aboará coa mensuralidade de marzo, computándose anualmente día a día, e rateándose naqueles traballadores que non cumprisen o ano na empresa.

Artigo 33º.-Horas extraordinarias.

Acórdase reducir ao mínimo as horas extraordinarias. Estas só se realizarán en casos excepcionais, por necesidades perentorias do servizo, danos extraordinarios e urxentes, sendo comunicadas aos representantes dos traballadores e tendo a consideración de horas estruturais, serán aboadas de acordo coa lexislación vixente.

Artigo 34º.-Anticipos.

A empresa porá á disposición dos traballadores cada ano unha cantidade de 12.020,24 euros, a que se poderán acoller os traballadores para necesidades urxentes e perentorias e que terán que devolver, sen ningún tipo de gasto para o traballador, nun máximo de doce mensuralidades.

O persoal que así o solicite por escrito, terá dereito a percibir un anticipo á conta do traballo realizado durante a mensuralidade en que se solicita, por importe de ata un 80% do salario devengado.

Os anticipos deberán solicitarse con 24 horas de antelación.

Esta cantidade será distribuída, despois das peticións oportunas, por unha comisión en que estará un representante da empresa e un representante dos traballadores, que será o delegado de persoal. As decisións deberán tomarse por unanimidade.

Artigo 35º.-Pagamento do salario.

O aboamento dos salarios será mensual e o pagamento realizarase mediante transferencia bancaria; para iso a empresa ordenará as ditas transferencias, como límite, antes dos catro primeiros días do mes posterior ao que corresponda o pagamento.

Outras condicións.

Artigo 36º.-Subrogación.

Ao remate, rescisión ou abandono da contrata pola concesionaria, neste caso Urbaser, S.A., todos os traballadores adscritos ao servizo de limpeza viaria e recolla de residuos sólidos do Concello de Ribeira, pasarán a ser adscritos á nova empresa titular da dita contrata, respectando os dereitos e condicións laborais, económicas e sociais, así como as obrigas que contén este convenio colectivo.

Artigo 37º.-Dereito supletorio.

Nas materias non reguladas neste convenio aplicarase o disposto na lexislación vixente.

Artigo 38º.-Incrementos salariais.

Para o ano 2004 apróbase a táboa salarial definitiva adxunta como anexo I, o que supón unha suba do 2,6%, equivalente ao IPC real ano 2003 sobre

todos os conceptos, incluído o complemento de transporte. Os atrasos devengados no ano 2004 pagaranse nunha soa vez, na nómina que corresponda, como límite, ao mes posterior en que se asine o convenio.

Aux. admnist.	851,21		56,34	114,18	851,21	937,28	
Núm. veces ano	11	11	11	11	3	1	11