

Convenio colectivo de recolla de residuos sólidos urbanos da Mancomunidade do Morrazo adscrito á empresa Agua y Medioambiente, S.A. (Aymasa) (Anos 2004-2005)¹

Artigo 1º.-Ámbito de aplicación.

Este convenio colectivo afecta a todo o persoal do servizo de recollida de RSU da Mancomunidade do Morrazo adscrito á empresa Agua y Medioambiente, S.A. (Aymasa, S.A.).

Artigo 2º.-Duración e vixencia.

Este convenio colectivo terá un período de vixencia que comprenderá do 12 de marzo de 2004 ao 31 de decembro de 2005. Non obstante, seguirase a aplicar ata a sinatura do novo convenio que o substitúa e entrará en vigor no momento da súa sinatura.

Este convenio considérase automaticamente denunciado unha vez rematada a vixencia prevista, sen necesidade de aviso previo ningún.

Artigo 3º.-Condicións máis beneficiosas.

Todas as condicións económicas e de calquera índole contidas neste convenio teñen carácter de mínimas, polo que os pactos, cláusulas ou situacións implantadas pola empresa e que impliquen condicións máis beneficiosas para os traballadores verbo deste convenio subsistirán para aqueles que as veñen desfrutando, pero sen que poida interpretarse que sobre as chamadas condicións máis beneficiosas, teñan que computarse o melloramento económico que supón este convenio.

Artigo 4º.-Absorción.

As mellores económicas contidas no seu conxunto neste convenio compensarán ou absorberán aquelas melloras que se teñan producido voluntariamente e que veñan así cualificadas na nómina pola empresa desde a sinatura do último.

Artigo 5º.-Comisión mixta paritaria.

Estará formada por 3 representantes da parte económica e 3 da parte social. Ambas as partes poderán contar con asesores e reuniranse por instancia de calquera delas tantas veces sexa necesario, debendo celebrarse a reunión dentro das 72 horas seguintes á convocatoria.

As súas funcións serán:

- a) Interpretación da totalidade das cláusulas deste convenio.
- b) Estudo e valoración das novas disposicións legais de promulgación posterior á entrada en vigor deste convenio que puidesen afectar o seu contido.
- c) 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 paritaria antes de presentar a reclamación pertinente no organismo competente.

A comisión paritaria deberá emitir o seu informe nun prazo máximo de 72 horas, a partir da celebración da reunión.

¹ Publicado no DOG núm. 36, do 22 de febreiro de 2005.

As funcións e actividades da comisión paritaria non obstruirán en ningún caso o libre acceso á xurisdición administrativa e contenciosa prevista na lei.

Artigo 7º.-Xornada laboral.

Establécese unha xornada anual de 1.683 horas de traballo efectivo, que corresponden a unha xornada diaria de 6,33 horas (38 horas semanais) que inclúen os 20 minutos de bocadillo diarios.

A xornada de traballo do servizo de recollida distribúese de luns a sábado; os días 24 e 31 de decembro non se realizará o servizo de recollida.

-Xornada de verán: a quenda nocturna, comezará ás 23.00 h.

A quenda diúrna, comezará ás 6.00 h.

-Xornada de inverno: a quenda nocturna, comezará ás 22.00 h.

A quenda diúrna, comezará ás 6.00 h.

Artigo 8º.-Descanso.

Cando os traballadores presten servizos nun día festivo e, en lugar da súa remuneración, os traballadores opten polo día de descanso, o día que para o efecto sinala a empresa, terá que ser necesariamente un día laborable por lei.

Artigo 9º.-Vacacións.

1. Todo o persoal afectado por este convenio gozará dun mes ininterrompido de vacacións anuais retribuídas, ou a parte proporcional que lle corresponda en función do tempo traballado. O tempo en que o traballador estea en situación de IT, contará como tempo efectivamente traballado para o cálculo das vacacións.

2. As vacacións terán lugar nos meses de xuño, xullo, agosto e setembro. O inicio delas será en día laborable que non sexa nin sábado, domingo, festivo ou día de descanso. A rotación de cada ano establecerase a través dun sorteo público o primeiro ano, establecéndose o calendario de vacacións de partida. Para os anos seguintes, entrará en vigor a rotación.

3. Os traballadores da mesma categoría profesional poderán cambiar entre si a súa quenda de vacacións, logo de notificación á empresa, tendo sempre en conta que para efectos da rotación do ano seguinte computará a quenda asignada e non a desfrutada en caso de cambio.

4. Aboamento delas: a partir do ano 2004 farase en función do salario base do convenio, antigüidade, complemento penoso e complemento de actividade.

5. A empresa concederalle ao persoal que o solicite o desfrute das vacacións fóra do período establecido neste convenio. Por petición do traballador, este período poderá fraccionarse nun máximo de dous prazos, con independencia da duración de cada un deles.

6. Os traballadores que durante todo ou parte do período vacacional se encontren en situación de IT, terán dereito ao desfrute delas sempre que causen alta antes de finalizar o ano natural en curso.

7. O empresario saínte dunha contrata adxudicada a outra empresa, estará obrigado a liquidar a parte proporcional que lles corresponda aos traballadores no concepto de vacacións.

Artigo 10º.-Creación de categorías.

Quedan establecidas as seguintes categorías profesionais:

-Capataz.

-Oficial de primeira condutor.

-Oficial de primeira xefe de equipo.

-Oficial de segunda mecánico.

- Peón especializado.
- Peón ordinario.
- Axudante de oficio.

Garantindo as actuais condicións retributivas e os incrementos pactados, así como o encadramento nos postos de traballo actuais.

Artigo 11º.-Licenzas.

1. Licenzas: logo de solicitude dos traballadores afectados considérase licenza retribuída polo tempo e nos casos seguintes:

En materia de licenzas, será de aplicación o disposto no Estatuto dos traballadores. Sen prexuízo do anterior, establécense as seguintes excepcións a dita normativa:

- Asuntos propios: 3 días laborais
- Matrimonio de país, país políticos, fillos ou parentes que convivan co traballador: 1 día natural se se necesitase desprazamento fóra de Galicia.

-Os traballadores que cursen con regularidade estudos para a obtención dun título oficial académico ou profesional, terán dereito a un permiso retribuído do tempo necesario para asistir a exames, logo de comunicación do traballador á dirección da empresa con 15 días de antelación e xustificación correspondente.

As referencias que este artigo fai ao cónxuxe, entenderanse feitas tamén ao compañeiro ou compañeira que en situación estable e acreditada conviva co traballador.

Igualmente, e solicitándoo coa debida antelación, o traballador terá dereito a dispoñer de ata 15 días de permiso e unha vez ao ano, non retribuídos pola empresa.

2. Asistencia a consultorios médicos.

Todos os traballadores terán dereito a unha licenza retribuída polo tempo necesario para asistir a médicos especialistas.

O traballador que teña que acudir a un consultorio médico estará obrigado a avisar anticipadamente á empresa, debendo xustificar, por outra parte, que foi atendido polo facultativo correspondente.

Igualmente, terán dereito a asistir a consultorio médico con fillos menores ou fillos minusválidos, calquera que sexa a idade, cun máximo de tres veces ao mes. Este punto será de aplicación calquera que sexa a súa xornada laboral (ou quenda en que traballe).

Artigo 12º.-Incapacidade temporal.

No caso de IT, derivada de accidente laboral ou enfermidade profesional, a empresa completará ata o 100% do salario real desde o primeiro día de baixa.

Do mesmo modo, complementarase o 100% de salario real desde o primeiro día, en caso de accidente in itinere, entendendo como tal aquel que se produce durante o desprazamento entre o domicilio habitual ao centro de traballo, sempre e cando o accidente que derive o feito causante se produza nunha hora (60 minutos) antes do inicio da xornada e ao rematar esta.

No caso de IT, derivada de enfermidade común ou accidente non laboral, a empresa completará segundo a seguinte escala:

Primeira baixa no ano: 100% de salario real desde o primeiro día de baixa.

Segunda baixa no ano: 75% de salario real desde o primeiro día de baixa.

Terceira baixa e sucesivas no ano: segundo a lexislación vixente.

Artigo 13º.-Roupa de traballo.

A roupa de traballo será de uso obrigatorio para todo o persoal e incluírá a entrega de dous chalecos reflectantes.

A empresa facilitará cada 2 anos as seguintes prendas:

* Roupa de inverno:

-Condutores: 2 pantalóns, 2 camisas, 1 par de calzado, 1 anorak, 1 roupa de augas, 1 cazadora, 1 gorra, 2 xerseis.

-Peóns: 3 pantalóns, 2 camisas, 1 par de calzado, 1 par de botas de auga, 1 anorak, 1 roupa de auga, 1 gorra, 2 xerseis, 1 cazadora, 3 pares de guantes e un de reserva no camiión.

* Roupa de verán:

-Condutores: 2 pantalóns, 2 camisas, 1 par de calzado, 1 xersei.

-Peóns: 2 pantalóns, 2 camisas, 1 par de calzado, 1 xersei.

A roupa de verán entregarase ao longo do mes de maio, e a roupa de inverno entregarase ao longo do mes de outubro.

Cando a roupa rompa ou quede inservible como consecuencia de realizar un traballo, a empresa deberá cambiala por outra nova, logo de entrega da peza deteriorada.

Condicións sociais.

Artigo 14º.-Póliza de seguro.

A empresa subscribirá unha póliza de seguros que garanta as seguintes indemnizacións:

a) No caso de defunción por accidente laboral ou accidente profesional, a cantidade de:

Ano 2004: 25.242 A.

Ano 2005: 26.504,10 A.

b) No caso de incapacidade permanente total para a profesión habitual derivada de accidente laboral ou accidente profesional, a cantidade de:

Ano 2004: 25.242 A.

Ano 2005: 26.504,10 A.

c) No caso de incapacidade permanente absoluta ou grande invalidez derivada de accidente laboral ou enfermidade profesional, a cantidade de:

Ano 2004: 31.552,50 A.

Ano 2005: 33.130,12 A.

Para os efectos deste título considérase accidente de traballo e enfermidade profesional o sufrido con ocasión da prestación dos servizos para a empresa, incluíndo cando se produza in itinere.

O titular poderá designar ante a entidade aseguradora e por escrito aos seus propios beneficiarios.

Artigo 15º.-Bolsa cancelación diferida.

A empresa comprométese á creación dun fondo de 3.000 €para que aqueles traballadores que o necesiten poidan solicitar anticipos de cancelación diferida nas seguintes condicións:

-A cantidade máxima que se poderá anticipar por traballador non poderá exceder de 750 A.

-Estes anticipos deberán solicitarse dentro dos 5 primeiros días hábiles de cada mes, facendo a concesión unha vez aprobada pola comisión paritaria o día 15 do mes en que se solicita.

-O anticipo será cancelado nun prazo máximo de 12 meses, reténdose dos haberes mensuais de cada traballador os importes dos distintos vencementos.

-A primeira retención farase efectiva no mes seguinte a aquel en que se concede o anticipo.

-Se o traballador, antes da total cancelación do anticipo, causase baixa na empresa por calquera motivo, descontaráselle da liquidación que puidese corresponderlle a cantidade que lle quedase pendente de amortizar. No suposto de que non alcanzase, o traballador comprométese a liquidar a cantidade pendente nun prazo máximo de dous meses contados desde a data pendente da baixa.

Artigo 16º.-Excedencias.

1. O traballador que teña como mínimo unha antigüidade dun ano na empresa, terá dereito a que se lle recoñeza unha excedencia voluntaria de 1 a 5 anos. A empresa reservará o posto de traballo ao traballador na dita situación, concertando para o efecto o contrato de interinidade ou substitución correspondente.

2. Se a excedencia fose solicitada por un prazo inferior a 5 anos, o traballador poderá, logo de comunicación á empresa, prorrogar a dita excedencia anualmente ata chegar aos 5 anos. O traballador avisará a empresa con dous meses de antelación á data prevista para a súa reincorporación ao seu posto de traballo.

3. Este dereito só poderá ser exercido de novo polo mesmo traballador unha vez transcorridos catro anos dende o remate da anterior excedencia.

4. En todo o non previsto neste artigo, seguirase o establecido con carácter xeral no artigo 46 do Estatuto dos traballadores e demais normas vixentes sobre a materia.

Artigo 17º.-Cobertura pola retirada do carné de conducir.

No suposto da retirada provisional do permiso de conducir, a empresa adaptará o condutor afectado a outro posto de traballo conservando a súa categoría e salario durante o prazo que dure a retirada do permiso de conducir; este artigo será de aplicación no suposto de que a infracción que derive a retirada do permiso de conducir se produza no desenvolvemento das funcións que lle fosen encomendadas. Estes beneficios non terán lugar cando a infracción que derive na retirada do permiso de conducir sexa debida a embriaguez, drogadicción ou exista reincidencia. Ao remate da retirada do permiso de conducir, será reintegrado á súa anterior categoría e posto de traballo.

O resto das categorías que desempeñan os labores de condutor, rexeranse por este artigo.

Artigo 18º.-Saúde laboral.

Dada a importancia que recoñecen os asinantes á prevención de accidentes, inclúese este capítulo dedicado á saúde laboral. E considerando de obrigada aplicación ambas as dúas partes a lexislación sobre saúde laboral para tal efecto, elixírase un delegado de prevención, co obxecto de velar polo cumprimento das medidas legais e regulamentarias, así como a posta en práctica do estipulado na Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais.

Artigo 19º.-Medidas de seguridade e hixiene.

A dirección da empresa adoptará as medidas de seguridade e hixiene pertinentes como consecuencia do control do lugar de traballo e as instalacións e instrumentos que pon á disposición dos traballadores.

Disporá de servizos e vestiarios de homes de mulleres, debidamente hixienizados.

As medidas de prevención afectarán igualmente os traballadores obrigándose a traballar con seguridade e a coidar que os locais e instrumentos de traballo se atopen en perfectas condicións

debedo poñer en coñecemento do delegado de prevención, ou no seu defecto do delegado de persoal todas as anomalías que se detecten para que por el sexan adoptadas as medidas oportunas.

Artigo 19º bis.-Función do delegado de prevención.

1. As funcións do delegado de prevención serán as seguintes:

a) Promover a observancia das disposicións vixentes para a prevención de riscos profesionais.

b) Fomentar a colaboración de todo o persoal na práctica e observancia das medidas preventivas e estimular o ensino, divulgación e propaganda de saúde laboral e riscos laborais, fundamentalmente do representante dos traballadores.

2. A empresa facilitará os medios de propaganda que considere necesarios por medio do delegado de prevención, co fin de que todo o persoal estea ao día sobre as recomendacións, obrigas e prácticas en materia de saúde laboral ou prevención de riscos laborais.

Artigo 20º.-Recoñecemento médico e vacinación.

Anualmente farase a todos os traballadores un recoñecemento médico de carácter obrigatorio. O recoñecemento médico consistirá como mínimo en:

-Audiometría.

-Control da vista.

-Análise de sangue.

-Análise de urina.

-Espiremetría.

-Exploración clínica.

Os resultados do recoñecemento médico entregaráselle ao traballador.

A campaña de vacinación consistirá como mínimo no seguinte:

-Vacina contra o tétanos.

-Vacina contra a hepatite B con análise de sangue previo.

-Vacina contra a gripe.

Dereitos sindicais.

Artigo 21º.-Acción sindical e garantías de cargos sindicais.

En todo o relacionado con este tema seguirase o disposto nos artigos 61 e seguintes do Estatuto dos traballadores, determinándose que cando un representante legal deba saír da empresa para exercer funcións de representación deberá comunicarllo a esta o día anterior, salvo situacións excepcionais que se terán que xustificar posteriormente. Como xustificante será válido o comprobante dos organismos oficiais ou da central sindical correspondente.

A representación dos traballadores correspóndelle aos delegados de persoal.

Estes terán as garantías e competencias establecidas no artigo 64 do ET. Do mesmo xeito seranlle de aplicación as normas sobre sivilo profesional establecidas no artigo 65 do ET.

Ante posibles modificacións substanciais das condicións de traballo efectuadas pola empresa, ao amparo do establecido nos artigos 40 e 41 do ET a empresa notificará aos delegados de persoal para que nun prazo de tres días presenten as alegacións que en dereito estimen oportunas antes do aviso previo ao traballador afectado. No caso de presentación ou non de alegacións, a empresa actuará conforme o establecido na lexislación vixente.

Será obrigatorio colocar un taboleiro de anuncios para información sindical, que se axustará ao disposto no ET.

Así mesmo, os delegados de persoal disporán dun crédito de 18 horas sindicais mensuais retribuídas para realizar o seu cometido debendo xustificalas

adecuadamente así como solicitarlas cunha antelación mínima de 25 horas, salvo casos excepcionais en que poderá solicitarlas fóra do prazo establecido.

Este crédito horario sindical poderase acumular a favor de calquera dos delegados sindicais indistintamente, e logo de comunicación á empresa.

Condições salariais.

Artigo 22º.-Salarios.

As retribucións correspondentes ás distintas categorías do persoal afectado por este convenio serán as seguintes :

2004: salario base ano 2003 máis 3% máis IPC real.

2005: salario base ano 2004 máis 2,75% máis IPC real.

A empresa aplicará no seu incremento salarial do ano 2004 e ano 2005 o IPC previsto polo Goberno coa cláusula de revisión entre IPC real e IPC previsto, sempre que o IPC real sexa maior que o previsto.

O incremento afectará a todos os conceptos salariais das distintas categorías.

O aboamento dos salarios deberá efectuarse o derradeiro día hábil de cada mes.

Os recibos de nómina deberán ser entregados no centro de traballo.

No concernente a confección dos recibos de salarios, queda establecido que aos traballadores con contrato indefinido, se lles liquidará o salario base por trinta días naturais e os demais conceptos retributivos por 24 días laborais, excepto o período de vacacións, regulado no convenio colectivo, as faltas de asistencia ao traballo polas causas establecidas neste convenio e que xa teñen o seu tratamento regulado nel, ademais das ausencias ao posto de traballo, sen xustificar, que non serán aboadas.

Artigo 23º.-Concepto de antigüidade.

A todos os traballadores que no ano 2004 alcancen 3 anos de antigüidade (trienio) a empresa aboaralles un 3% sobre o salario base en concepto de complemento de antigüidade. Entenderase como antigüidade na empresa a data da primeira contratación dos traballadores na anterior concesionaria, Urbaser, S.A.

Aqueles traballadores que alcancen un trienio en anos sucesivos ao 2004, terán igualmente dereito ao aboamento do citado concepto de antigüidade nas mesmas condicións.

Artigo 24º.-Pagas extraordinarias.

O persoal afectado por este convenio colectivo terá dereito a percibir tres gratificacións extraordinarias correspondentes a xullo, Nadal, e paga de beneficios na contía, cada unha delas, dunha mensualidade de salario base do convenio máis complemento de antigüidade, se é o caso.

As ditas pagas extraordinarias de xullo e Nadal percibiranse na súa integridade, independentemente de que o traballador estivese en situación de IT

durante o período de devengo de cada unha delas. Tales pagas de xullo e de Nadal aboaranse entre os días 10 e 20 dos respectivos meses.

Igoalmente percibirán no día 10 de marzo unha paga de beneficios, na contía dunha mensualidade de salario base do convenio colectivo máis a antigüidade, se é o caso. Esta paga haberá de referirse ao ano natural anterior, aboándose a pro rata dos días traballados. Esta paga percibirase na súa integridade, independentemente de que o traballador estivese en situación de IT durante o período de devengo da dita paga.

Artigo 25º.-Complemento de transporte.

Os traballadores percibirán un complemento de transporte na contía de:

Ano 2004: complemento ano 2003 máis 3% máis IPC real, por día efectivo traballado.

Ano 2005: complemento ano 2004 máis 2,75% máis IPC real, por día efectivo traballado.

Artigo 26º.-Complemento de actividade.

Os traballadores percibirán un complemento de actividade na contía de:

Ano 2004: complemento ano 2003 máis 3% máis IPC real, por día efectivo traballado.

Ano 2005: complemento ano 2004 máis 2,75% máis IPC real, por día efectivo traballado.

Este complemento aboarase durante o período vacacional como si o dito período fose efectivamente traballado.

Artigo 27º.-Complemento tóxico, perigoso e penoso.

Os traballadores percibirán un complemento tóxico, perigoso e penoso na contía de:

Ano 2004: complemento ano 2003 máis 3% máis IPC real, por día efectivo traballado.

Ano 2005: complemento ano 2004 máis 2,75% máis IPC real, por día efectivo traballado.

Este complemento aboarase durante o período vacacional como si o dito período fose efectivamente traballado.

Artigo 28º.-Complemento de nocturnidade.

Os traballadores percibirán un complemento de nocturnidade na contía de:

Ano 2004: complemento ano 2003 máis 3% máis IPC real, por día efectivo traballado.

Ano 2005: complemento ano 2004 máis 2,75% máis IPC real, por día efectivo traballado.

Artigo 29º.-Festivos traballados.

Os festivos traballados serán aboados no ano 2004 na contía de 53,95 €e no ano 2005 na contía de 53,95 €+ (2,75% + IPC real) para todas as categorías, ou ben se compensarán en día de descanso, a elección do traballador. Este concepto será cotizable.

Terán a consideración de festivos de carácter local:

16 de xullo, festividade do Carme.

30 de agosto luns do Cristo.

Durante o período estival, 15 de xuño a 15 de setembro, no que se ampliará o cadro de persoal para o reforzo do verán, a realización de traballo en festivos e domingos polo persoal fixo do cadro de persoal non será obrigatorio e o seu aboamento deberá ser negociado independentemente do establecido ao principio desta epígrafe, referido exclusivamente para o resto dos festivos do ano.

Artigo 30º.-Xubilación.

Os traballadores que cumpran a idade de 64 anos e demais requisitos exixidos poderán acollerse á modalidade de xubilación determinada no Real decreto lei 14/1981, do 20 de agosto, e Real decreto 1194/1985, estando as empresas obrigadas a contratar simultaneamente no lugar do xubilado a outro traballador que sexa titular de dereito a calquera das prestacións económicas de desemprego ou mozo demandante de primeiro emprego, tal e como dispoñen as normas citadas.

Artigo 31º.-Anticipos.

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

Outras condicións.

Artigo 32º.-Adscrición do persoal.

Co fin de contribuír e garantir o principio de estabilidade no emprego, a absorción do persoal entre os que se suceden, mediante calquera das modalidades de contratación de xestión de servizos públicos, contratos de arrendamento de servizos ou de outro tipo, nunha concreta actividade das reguladas no ámbito funcional deste convenio, levarase a cabo nos termos indicados neste artigo e seguintes.

No sucesivo, o termo contrata engloba con carácter xenérico calquera modalidade de contratación, tanto pública como privada, e identifica unha concreta actividade que pasa a ser desempeñada por unha determinada empresa, sociedade ou organismo público.

a) En todos os supostos de remate, perda, rescisión ou rescate dunha contrata, así como respecto de calquera outra figura ou modalidade que supoña a substitución entre entidades, persoas físicas ou xurídicas que levan a cabo a actividade da que se trate, os traballadores da empresa saínte pasarán a adscribirse á nova empresa ou entidade pública (¿ou privada?) que vaia realizar o servizo, respectando esta os dereitos e obrigas que desfruten na empresa substituída. Producirase a mencionada subrogación de persoal sempre que se dea algún dos seguintes supostos:

1. Traballadores en activo que presten os seus servizos na contrata cunha antigüidade mínima dos catro últimos meses anteriores ao remate efectivo do servizo, sexa cal fose a modalidade do seu contrato de traballo, con independencia de que, con ante

rrioridade ao citado período de catro meses, traballasen noutra contrata.

2. Traballadores, con dereito á reserva do posto de traballo, que no momento do remate efectivo da contrata teñan unha antigüidade mínima de catro meses nela e se atopen enfermos, accidentados, en excedencia, vacacións, permiso, descanso maternal, servizo militar ou situacións análogas.

3. Traballadores que con contrato de interinidade substituirán algún dos traballadores nomeados no punto segundo, con independencia da súa antigüidade e mentras dure o seu contrato.

4. Traballadores de novo ingreso que por exixencias do cliente se incorporarán a contrata de servizos públicos como consecuencia dunha ampliación, nos catro meses anteriores ao remate daquela.

5. Traballadores que substitúan outros que se xubilen, tendo cumpridos 64 anos dentro dos catro derradeiros meses anteriores ao remate efectivo da contrata e teñan unha antigüidade mínima na mesma dos catro meses anteriores á xubilación, sempre que esta estea pactada en convenio colectivo estatutario de ámbito inferior, en virtude do R.D. 1191/1985, do 17 de xullo.

b) Todos os supostos anteriormente recollidos deberán acreditarse verídica e documentalmente pola empresa ou entidade pública saínte á entrante, mediante os documentos que se detallan no artigo 32 no prazo de dez días hábiles contados desde o momento en que, ben a empresa entrante ou a saínte, comunique veridicamente á outra empresa o cambio na adxudicación do servizo.

c) Os traballadores que non desfrutasen as vacacións reglamentarias ao producirse a subrogación deberán desfrutalas coa nova adxudicataria do servizo, que só aboará a parte proporcional do período que a ela corresponda, xa que o aboamento do outro período correspóndelle ao anterior adxudicatario, que deberá facelo na correspondente liquidación.

d) A aplicación deste artigo será de obrigado cumprimento para as partes ás que vincula: empresa ou entidade pública ou privada cesante, nova adxudicataria, cliente e traballador.

Se o cliente rescíndese a contrata a unha empresa para deixar de prestar o servizo, ao realizalo por si mesmo operará a subrogación para o propio cliente nos termos sinalados neste artigo.

División de contratas.

No suposto de que unha ou varias contratas cuxa actividade ven sendo desenvolvida por unha ou distintas empresas ou entidades públicas se fragmente ou dividan en distintas partes, zonas ou servizos para o obxecto da súa posterior adxudicación, pasarán a ser adscritos ao novo titular aqueles traballadores que tivesen realizado o seu traballo na empresa saínte nas concretas partes, zonas ou servizos resultantes da división producida, cun período mínimo dos catro últimos meses, sexa cal fose a súa modalidade de contrato de traballo, e todo iso aínda cando con anterioridade tivesen traballado noutras zonas, contratas ou servizos distintos.

Subrogaranse, así mesmo, os traballadores que se atopen nos supostos 2 e 5, ambos os dous inclusive, do artigo 32º e que realizen o seu traballo nas zonas, divisións e servizos resultantes.

Agrupación de contratas.

No caso de que distintas contratas, servizos, zonas ou división daquelas se agrupen nunha ou en varias, a subrogación do persoal operará respecto de todos aqueles traballadores que, con independencia da modalidade do seu contrato de traballo, realizen o seu traballo en que resulten agrupadas cun tempo mínimo dos catro meses e todo iso aínda cando con anterioridade prestasen os seus servizos nas contratas, zonas, divisións ou servizos agrupados.

Obrigatoriedade.

A subrogación de persoal, así como os documentos que hai que facilitar, operarán en todos os supostos de substitución de contratas, partes, zonas ou servizos que resulten da fragmentación ou división delas, así como nas agrupacións que daquelas poidan efectuarse, aínda tratándose das normais substitucións que se produzan entre empresas ou entidades públicas ou privadas que leven a cabo a actividade dos correspondentes servizos, e iso aínda cando a relación xurídica se estableza só entre quen adxudica o servizo por unha banda e a empresa que resulte adxudicataria por outro, sendo de aplicación obrigatoria, en todo caso, a subrogación de persoal, nos termos indicados, e iso con independencia tanto da aplicación, se é o caso, do previsto no artigo 44 do Estatuto dos traballadores, como da existencia por parte do empresario saínte de outras contratas alleas á que é obxecto de sucesión.

Documentos que lles terá que facilitar a empresa saínte á empresa entrante.

A empresa saínte deberalle facilitar á entrante os seguintes documentos:

-Certificado do organismo competente de estar ao corrente no pagamento á Seguridade Social.

-Fotocopia das catro últimas nóminas mensuais dos traballadores afectados.

-Fotocopias dos TC-1 e TC-2 de cotización á Seguridade Social dos catro últimos meses.

-Relación de persoal en que se especifique nome e apelidos, domicilio, número de afiliación á Seguridade Social, antigüidade, categoría profesional, xornada, horario, modalidade da súa contratación e data de desfrute das súas vacacións. Se o traballador é representante legal dos traballadores especificarase o período de mandato del.

-Fotocopia dos contratos de traballo do persoal afectado pola subrogación.

-Copia de documentos debidamente dilixenciados por cada traballador afectado, en que se faga constar que este recibiu da empresa saínte a súa liquidación de partes proporcionais, non quedando pendente cantidade ningunha. Este documento deberá estar en poder da nova adxudicataria na data de inicio do servizo da nova titular.

Artigo 33º.-Altas na Seguridade Social.

A empresa estará obrigada a lles entregar aos traballadores as fotocopias dela na Seguridade Social, para o que disporá dun prazo de dúas semanas desde a súa incorporación ao traballo.

Artigo 34º.-Asembleas.

Os traballadores dunha mesma empresa terán dereito a reunirse en asemblea, unha vez ao mes por un tempo máximo de dúas horas durante a xornada, debendo comunicar á empresa a súa celebración cunha antelación de 48 horas, salvo situacións excepcionais de conflito ou folga, en que abondará con avisar con 24 horas de antelación.

Artigo 35º.-Axuda familiar.

Os traballadores afectados por este convenio que teñan ao seu cargo a unha persoa diminuída psíquica ou física, de acordo coas estipulacións requiridas pola Seguridade Social, e logo de xustificación, percibirán un complemento extrasalarial no ano 2004 de 41,25 €e no ano 2005 de 41,25 €+ (2,75% + IPC real) por doce pagas.

Artigo 36º.-10 de marzo, día da clase traballadora galega.

Este día considérase non laborable e terá carácter de festivo.

Se o día coincide en festivo ou en domingo, os traballadores desfrutarán o festivo no día anterior ou posterior.

Ambas as partes acordan substituír o día do patrono San Martiño de Porres polo día 10 de marzo, día da clase obreira galega.

Artigo 37º.-Partes asinantes.

As partes asinantes deste convenio son a representación dos traballadores Benigno Agulla Davila, Xosé Antonio Piñeiro Otero e Xosé Antonio Soage Bernárdez, e a central sindical Central Unitaria de Traballadores (CUT).

Pola parte empresarial asina Agua y Medioambiente, S.A. (Aymasa, S.A.)

Disposicións adicionais

Primeira.-Plan de emprego: a empresa e traballadores teñen como obxectivo a total estabilidade social e laboral dos traballadores adscritos ao servizo de recollida de lixo na mancomunidade do Morrazo. Para iso comproméntense en deseñar e traballar diariamente no seu perfeccionamento, un plan de emprego que terá como base inicial de traballo o seguinte:

Co ánimo de manter unha certa relación de futuro entre a empresa e os traballadores que de forma temporal ou ocasional por necesidades puntuais do servizo prestasen os seus servizos e tivesen causado baixa, establécese a denominada bolsa de emprego. Esta consistirá basicamente en que aqueles traballadores que prestasen o seu servizo na empresa e causasen baixa, pasarán a formar parte dunha relación ou quenda de espera, coa obriga por parte da

empresa de chamalos para todas aquelas necesidades que fosen surdindo nun futuro (vacacións, IT, absentismo, etc.). A citada lista estará sempre ao dispor dos delegados de persoal para o seu seguimento e control. Como condicións mínimas de funcionamento deste mecanismo establécense as seguintes:

1. Haberá unha lista de condutores e outra de peóns en que se anotarán voluntariamente todos os traballadores no instante da baixa.
2. Un mesmo traballador non poderá figurar en dúas listas diferentes.
3. A incorporación á empresa levarase a cabo por rigorosa orde temporal da baixa.

Segunda.-En todo o non previsto no vixente convenio seguirase o disposto no convenio xeral do sector, Estatuto dos traballadores e demais lexislación vixente na materia.