

Convenio Técnicas Medioambientales, Tecmed, S.A. (Ourense) (Anos 2001-2003)¹

Capítulo I Normas xerais

Artigo 1º.-Ámbito funcional.

Este convenio colectivo regulará as relacións laborais e económicas da empresa Técnicas Medioambientales Tecmed, S.A. na súa delegación de Ourense, e rexeráse, no non recollido neste convenio, polo convenio xeral do sector de limpeza pública, viaria, regas, recolla, tratamento e eliminación de residuos, e limpeza e conservación de rede de sumidoiros.

Artigo 2º.-Ámbito territorial.

Este convenio colectivo subscríbese para o termo municipal de Ourense, no cal a empresa realiza, por concesión administrativa do Concello de Ourense, a limpeza e recolla pública no indicado termo municipal.

Artigo 3º.-Ámbito persoal.

Quedan sometidos ás estipulacións deste convenio os traballadores da empresa concesionaria dos servicios de limpeza viaria, recolla de lixo, limpeza de sumidoiros, recolla selectiva e mantemento de papeleiras e contedores do Concello de Ourense. Estas actividades poderán ser ampliadas en cantidade de servizo prestado.

Artigo 4º.-Vixencia e duración.

Con independencia da súa publicación no BOP, entrará en vigor para tódolos efectos o día 1 de xaneiro de 2001 e a súa duración será por tres anos, é dicir, ata o 31 de decembro de 2003. A empresa aboará os atrasos correspondentes desde a entrada en vigor do convenio.

Artigo 5º.-Denuncia.

Este convenio denunciarase automaticamente ó finaliza-la súa vixencia; así mesmo, e mentres as partes non asinen outro convenio que o substitúa, manterase vixente en tódolos seus termos.

Artigo 6º.-Comisión mixta paritaria.

No prazo de 10 días a partir da sinatura do convenio constituirase unha comisión mixta de interpretación e vixilancia do convenio.

Estará formada por un membro do comité por cada sindicato con representación na empresa e os mesmos por parte da empresa ou, se é o caso, co mesmo número de votos por parte desta.

Reuniranse por instancia de calquera das partes, cantas veces sexa necesario, debendo ter lugar a reunión dentro das 48 horas seguintes á convocatoria.

As súas funcións serán as seguintes:

- a) Interpretación da totalidade das cláusulas do convenio.
- b) Vixilancia e cumprimento do pactado.
- c) Estudio e valoración das novas disposicións legais de promulgación posterior á entrada en vigor deste convenio, que poidan afectar ó seu contido.
- d) Cantas outras actividades tendan á eficacia práctica do convenio e a unha mellor solución interna dos conflitos.

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

Artigo 7º.-Interpretación e aplicación do convenio.

Ámbalas partes conveñen que calquera dúbida ou diverxencia que poida xurdir sobre a interpretación ou aplicación deste convenio sexa sometida, antes de establecer reclamación ante os órganos competentes, a informe da comisión mixta paritaria.

¹ Publicado no DOG núm. 194, do 5 de outubro de 2001.

A comisión mixta paritaria deberá emiti-lo seu informe nun prazo máximo de 48 horas a partir do día seguinte a aquel en que fose solicitado.

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

As partes adhírense por vontade expresa ó acordo interprofesional galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo.

Artigo 8º.-Condicións máis beneficiosas.

Respectaranse todas aquelas situacións ou condicións laborais que tivese recoñecidas o traballador e que sexan máis beneficiosas cás pactadas neste convenio.

Artigo 9º.-Compensación e absorción.

As retribucións establecidas neste convenio compensarán tódalas existentes no momento da súa entrada en vigor, calquera que sexa a natureza ou a orixe delas. Os aumentos de retribucións legais de xeral aplicación, convenios colectivos, contratos individuais, etc., só poderán afectar ás condicións pactadas neste convenio cando, consideradas as novas retribucións en cómputo anual, superen as aquí pactadas. En caso contrario serán compensadas e absorbidas por estas últimas, manténdose este convenio nos seus propios termos, na forma e condicións que quedan pactadas.

Artigo 10º.-Festividade patronal.

A celebración da festividade de San Martiño de Porres, 3 de novembro, terá carácter de festivo aboable e non recuperable para tódolos efectos. En caso de coincidir inmediatamente antes ou despois de festivo, trasladarase ó mércores anterior ou posterior, respectando sempre o retén de limpeza e a recolla en mercados e hospitais.

Capítulo II

Condicións de traballo

Artigo 11º.-Xornada laboral.

A xornada laboral será de 40 horas semanais, cun descanso de 30 minutos para o bocadillo. Esta xornada distribuirase en tres quendas continuadas e fixas, non existindo xornada partida exceptuando administración e mecánicos, que en período estival a terá continuada o administrativo e un mecánico.

A empresa comprométese a realizar e comunicar no taboleiro de anuncios de cada un dos centros de traballo os reténs o luns anterior da realización deles, sendo estes de carácter obrigatorio excepto os motivados por forza maior, que terán que ser xustificados con antelación ou no menor prazo posible.

A partir do 1 de xaneiro de 2002 descansarase os sábados de forma alterna, é dicir, sábado si, sábado non, en tódalas categorías, procurando que o que libre o sábado libre tamén o domingo consecutivo.

Será a empresa a encargada de realizar estes cuadrantes e atendendo especialmente a que o seu disfrute sexa equitativo para toda o cadro de persoal. A xornada de traballo perdida recuperarase repartíndose esta entre tódolos días laborables do mes, o que supón un incremento de 15 minutos por xornada.

Artigo 12º.-Período de proba.

O período de proba para o persoal operario será de 1 mes.

Para traballadores cualificados será de 3 meses e para titulados será de 6 meses.

Artigo 13º.-Mantemento do emprego.

A empresa Técnicas Medioambientales, Tecmed, S.A., comprométese a mante-lo cadro de persoal necesario para a prestación do servizo requirido polo Concello de Ourense. Informarase o comité de empresa en tódolos novos contratos e renovacións que se efectúen. Valorarase nas novas contratacións aqueles candidatos que se encontren en situación de desemprego.

Entregaráselle ó comité de empresa a copia básica dos contratos e prórrogas que conterán o nome do traballador, prescindindo doutros datos persoais del.

Artigo 14º.-Promoción, ascensos.

Os postos ou tarefas que impliquen mando ou especial confianza serán de libre designación e revogación por parte da empresa.

Tódolos postos de traballo que supoñan un ascenso ou mellora profesional cubriranse preferentemente con persoal en activo, sempre e cando posúan a titulación profesional requirida. O ascenso non será definitivo ata transcorrido un período de proba de 2 meses para o persoal operario. Durante este período, o traballador ascendido terá a categoría á que foi promovido provisionalmente, percibindo o salario correspondente a ela.

En caso de non superar satisfactoriamente o período de proba, o traballador volverá a desempeña-los traballos propios da súa categoría e nivel anterior, percibindo o salario propio dela.

Artigo 15º.-Mobilidade funcional.

Para un mesmo traballador establécese un período máximo de 4 meses no prazo de 1 ano para a realización de traballos de superior categoría; transcorrido este período será ascendido á categoría superior correspondente, logo de informe da comisión mixta paritaria.

Para o desempeño de funcións de inferior categoría deberán estar xustificadas por necesidades perentorias ou imprevisibles para a empresa e deberá comunicar previamente esta situación ó comité de empresa. Aínda que o traballador desempeñe funcións inferiores á súa categoría, manterá en todo momento o seu salario de orixe.

Artigo 16º.-Incapacidade temporal.

Nos supostos de IT derivada de accidente laboral, a empresa complementará ata o 100% do salario mensual desde o 1 día de baixa e mentres dure aquela. Non se considerará accidente laboral aquel que non fose comunicado á empresa na xornada de traballo.

Tamén se complementará ata o 100% do salario mensual nos casos de hospitalización e mentres dure a hospitalización.

Nos supostos de IT por enfermidade común ou accidente non laboral, a empresa complementará ata o 75% do salario mensual os 20 primeiros días, e ata o 100% a partir do día 21 de baixa. Igual criterio se seguirá con respecto ó aboamento de pagas extraordinarias.

Artigo 17º.-Vacacións.

As vacacións serán de 30 días naturais, sendo retribuídas con tódolos conceptos da táboa salarial excepto o complemento de nocturnidade.

As vacacións dun traballador non darán comezo se na data que lle corresponde se encontra de baixa por accidente laboral.

As vacacións non poderán ser compensadas en metálico, salvo en casos de liquidación por finalización do contrato ou despedimento.

A empresa, logo de consulta cos representantes dos traballadores, confeccionará un cuadrante de vacacións con 3 meses de anticipación mínima ó comezo do disfrute, que será exposta no taboleiro de anuncios, e entregaráselle unha copia asinada e selada ó comité de empresa.

Desfrutaranse por ano de servicio. En caso de que un traballador sexa empregado no curso do ano, ou causa baixa na empresa, desfrutará do período de vacacións que corresponda ó tempo de vinculación coa empresa, rateándose as fraccións de mes como meses enteiros.

Os traballadores desfrutarán de 15 días durante o período de verán, de maio a outubro (ambos inclusive), e 15 días no período de inverno, os meses restantes do ano, e, en todo caso, supeditado ás necesidades do servicio.

Artigo 18º.-Licencias.

Tódolos traballadores ó servicio da empresa, mediando coa antelación suficiente o aviso oportuno, terán dereito ó disfrute de licencias na forma e condicións seguintes:

- a) 20 días por matrimonio.
- b) 3 días en caso de nacemento dun fillo; 5 cando o parto sexa por cesárea.
- c) 3 días por enfermidade grave ou morte de familiares ata segundo grao de consanguinidade ou afinidade (pai, nai, fillos, irmáns, cónxuxe, avós, sogros e cuñados).
- d) 5 días cando, polo motivo anterior, necesítase facer un desprazamento fóra da provincia de Ourense.
- e) 2 días por traslado de domicilio habitual.
- f) 1 día por morte dun tío ou sobriño, etc.
- g) 1 día de asuntos propios, logo de comunicación. A solicitude, así como a aprobación ou denegación, realizarase por escrito e queda supeditado ás necesidades do servicio.
- h) Polo tempo indispensable para asistencia médica.
- i) Polo tempo indispensable para un deber inescusable de carácter público.
- j) 1 día por matrimonio de fillos ou irmáns. Fóra da provincia 3 días.
- k) 1 día por primeiro aniversario de morte de familiares en primeiro grao.
- l) 1 día por bautizo ou primeira comunión dun fillo.
- m) Os traballadores poderán solicitar, por causas xustificadas e razoables, ata 15 días de permiso sen soldo ó ano, tendo en conta as necesidades do servicio. Salvo en casos de forza maior, o traballador avisará da súa ausencia á empresa con 24 horas de antelación para calquera das circunstancias previstas.

Artigo 19º.-Vestuario.

A empresa entregarálles durante o ano ós traballadores as pezas de roupa de traballo seguintes:

Conductor inverno:

1 anorak cada 2 anos, 2 pantalóns, 2 camisas, 1 par de botas de seguridade, 2 cazadoras e 1 gorra.

Conductor verán:

2 pantalóns, 2 camisas, 1 xersei, 1 par de zapatos de seguridade e 1 gorra.

Peóns inverno:

2 pantalóns, 2 chaquetas, 2 xerseis, 1 traxe de auga, 1 par de botas de seguridade, 1 par de botas de auga, 1 anorak cada 2 anos, 2 camisas e 1 gorra.

Peóns verán:

2 pantalóns, 2 chaquetas, 1 par de zapatos de seguridade, 2 camisas.

Mecánicos:

Verán: 2 fundas ou 2 pantalóns e 2 cazadoras; 2 camisas, 1 par de zapatos de seguridade e 1 gorra.

Inverno: 1 anorak cada 2 anos, 2 fundas ou 2 cazadoras e 2 pantalóns, 2 camisas, 1 xersei, 1 gorra, 1 par de botas de seguridade.

Limpador: 2 batas en verán, 2 en inverno, 1 par de calzado.

As luvas repartiranse en dúas quendas correspondentes a inverno e verán.

Toda a roupa irá con tiras reflectantes.

A uniformidade será de obrigado cumprimento.

A entrega das pezas levarase a cabo no que respecta ás épocas: de inverno, entre os meses de setembro e outubro; de verán, entre os meses de abril e maio.

O conxunto anual non superará o custo do ano anterior incrementado no IPC.

Se o material se deteriorase involuntariamente, reporase inmediatamente logo de entrega das pezas deterioradas.

Ó comité de seguridade e hixiene entregaráselle unha mostra dela.

Todo o persoal deberá ir obrigatoriamente uniformado durante a prestación do servicio.

Capítulo III

Condicións económicas

Artigo 20º.-Salario.

O salario do persoal afecto a este convenio será o que para cada categoría se establece nas táboas salariais anexas, que será ingresado pola empresa os días 3 de cada mes, como data tope,

sempre e cando as condicións de cobramento do canon municipal o permitan.

Artigo 21º.-Antigüidade.

Os traballadores que o 31 de decembro de 1999 tivesen consolidada calquera cantidade en concepto de antigüidade manterán a título persoal a dita cantidade, en concepto de antigüidade consolidada.

A partir do 1 de xaneiro de 2000, a forma de devengo para os traballadores suxeitos ó ámbito de aplicación deste convenio farase por cada trienio cumprido a partir do 1 de xaneiro de 2000 e por categorías, da seguinte maneira:

Peón: 1.755 pesetas.

Mecánico: 2.340 pesetas.

Conductor: 2.340 pesetas.

Aux. adm.: 2.340 pesetas.

Capataz: 3.504 pesetas.

Limpador: 1.755 pesetas.

Artigo 22º.-Anticipos.

Crearase un fondo anual de 3.500.000 pesetas e a comisión mixta paritaria regulará a forma de distribución e reintegro.

O persoal poderá solicitar anticipos mensuais ata un máximo de 2 mensualidades, devolvéndoo en mensualidades iguais nun tempo non superior a 12 meses.

No caso de non quedar fondos suficientes, repartirase de forma proporcional e igual entre os solicitantes, tendo prioridade os casos de máxima urxencia.

Ningún traballador poderá solicitar un anticipo superior a 2 mensualidades por ano natural, e non poderá solicita-lo seguinte sen cancela-lo anterior.

O comité ou, se é o caso, a comisión mixta, poderán solicitarlle á empresa a listaxe de distribución deste fondo e o saldo pendente.

Artigo 23º.-Horas extraordinarias.

Evitarase no posible facer horas extras. Estas horas só se realizarán en casos necesarios, e serán aboadas a 6.600 pesetas por xornada completa, ou a parte proporcional de horas traballadas. A realización das horas extraordinarias poderán compensarse con descanso.

Artigo 24º.-Horas extraordinarias estruturais.

Dado o carácter público dos servizos que se prestan nesta actividade, consideraranse horas extraordinarias estruturais todas aquelas que se precisen para a finalización dos servizos, concretadas pola prolongación de tempos que se realicen, motivados ben sexa por ausencias imprevistas, ben por procesos punta de produción non habituais e outras situacións estruturais derivadas da natureza do traballo; todo iso ó amparo do disposto na Orde do 1 de marzo de 1983, sendo a súa execución obrigatoria para o traballador.

Artigo 25º.-Pagas extraordinarias.

Aboaranse anualmente 3 gratificacións extraordinarias:

A do 15 de xullo.

A do 15 de decembro: Nadal.

Beneficios: mes de marzo.

As tres serán aboadas polos importes establecidos nas táboas anexas, máis a antigüidade.

A paga de xullo devengarase do 1 de xaneiro ó 30 de xuño.

A paga de decembro devengarase do 1 de xullo ó 31 de decembro.

A paga de beneficios devengarase do 1 de xaneiro ó 31 de decembro do ano anterior.

A paga correspondente ó mes de vacacións será completa coa excepción do complemento de nocturnidade.

Artigo 26º.-Toxicidade, penosidade, perigosidade.

Tódolos traballadores percibirán un complemento por traballo tóxico, penoso e perigoso nunha

contía equivalente ó 25% do salario base, sendo este mensual.

Artigo 27º.-Complemento de nocturnidade.

As horas traballadas durante o período comprendido entre as 22 horas e as 6 horas da mañá, salvo que o salario se establecese atendendo a que o traballo sexa nocturno pola súa propia natureza, terán unha retribución específica incrementada nun 25% sobre o salario base.

Artigo 28º.-Traballo en domingos e festivos.

Os traballos en festivos e domingos aboaranse para tódalas categorías profesionais na cantidade de 5.491 pesetas, que se aboarán por día traballado, co descanso correspondente segundo a quenda de traballo no que se realice o seu labor.

Artigo 29º.-Premios e xubilacións.

Como compensación pola xubilación anticipada establécense os seguintes premios de xubilación cun mínimo de 10 anos de antigüidade:

a) Ós 60 anos: 5.000.000 de pesetas.

b) Ós 61 anos: 4.000.000 de pesetas.

c) Ós 62 anos: 3.000.000 de pesetas.

d) Ós 63 anos: 2.000.000 de pesetas.

e) Ós 64 anos: 1.000.000 de pesetas.

A xubilación ós 64 anos será de acordo co Real decreto lei 14/1981.

Terase dereito a estes premios de xubilación dentro dos 90 días seguintes ó cumprimento dos anos correspondentes.

Artigo 30º.-Axudas de custo.

Compensaranse economicamente os desprazamentos por motivos laborais fóra do municipio, sempre que haxa que pernoitar no lugar de desprazamento, ou cando sexa necesario comer ou cear nel. Establécese unha contía por axuda de custos de 7.000 pesetas/día. A empresa poderá optar polo aboamento da dita cantidade ou ben polo pagamento dos gastos xustificadas.

Capítulo IV

Condicións sociais

Artigo 31º.-Seguro de invalidez ou morte.

En caso de accidente laboral do que se derive morte do traballador, os seus beneficiarios percibirán 4.500.000 pesetas.

Cando o traballador quedase en situación de grande invalidez ou incapacidade permanente absoluta para calquera actividade laboral como consecuencia de accidente de traballo, percibirá en concepto de indemnización 5.000.000 de pesetas, subscribindo a empresa a correspondente póliza ó respecto.

Para os efectos deste artigo, considerarase accidente de traballo o sufrido con ocasión da prestación do servizo na empresa.

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

Artigo 32º.-Axuda por falecemento.

Establécese para gastos de enterro unha axuda ós herdeiros legais do traballador por importe de 300.000 pesetas; a empresa poderá cubrir este custo mediante a contratación dun seguro.

Artigo 33º.-Axuda por estudos.

A empresa dotará anualmente un fondo de 800.000 pesetas para cada ano de vixencia do convenio, que se incrementará en 100.000 pesetas no ano 2002 e outro tanto en 2003, destinado a atende-los gastos escolares oficiais (matrículas e libros) debidamente acreditados dos fillos de traballadores, ou para traballadores que realicen estudos oficiais.

O aboamento das axudas por este concepto efectuarase no mes de outubro, logo de acreditación

do gasto efectuado en concepto de matrículas ou certificados de centros oficiais de ensino. O comité indicarlle á empresa a forma de reparto do fondo antes do 25 de outubro, que en ningún caso terá carácter lineal igual para tódolos traballadores.

Artigo 34º.-Retirada de carné.

En caso de retirada de carné de conducir a un traballador por feitos ocorridos durante a xornada de traballo, a empresa asignarlle outro posto de traballo, percibindo o salario correspondente á súa categoría de conductor.

Se ocorre fóra de horas de traballo, percibirá o salario correspondente á categoría que se lle asigne.

Estes beneficios non terán efecto nos supostos de embriaguez e drogadicción e imprudencia temeraria, este último fóra de horas de traballo.

Artigo 35º.-Excedencias.

Considerarase excedencia forzosa, e por tanto obrigatoria a súa concesión, o nomeamento dun traballador para desempeñar un cargo de carácter público. O tempo que dure esta excedencia contarase para antigüidade para tódolos efectos. O reingreso solicitarase dentro do mes seguinte ó cesamento no cargo que motivou a excedencia, perdendo este dereito se se solicita transcorrido este prazo.

Todo traballador cun ano de antigüidade na empresa poderá solicitar excedencia voluntaria por un prazo superior a 6 meses e inferior a 5 anos, de acordo co establecido no artigo 46 do Estatuto dos traballadores e demais normas vixentes na materia.

O traballador avisará a empresa con dous meses de antelación á data prevista para a súa reincorporación ó posto de traballo. Este dereito só poderá volver a ser exercido polo mesmo traballador unha vez transcorridos 4 anos desde a finalización da anterior excedencia. A empresa poderá contratar outro traballador para cubri-la vacante producida como interinidade.

Artigo 36º.-Revisión médica.

Os traballadores afectados por este convenio terán revisións médicas completas durante o ano, por conta da empresa, a cal facilitará os medios e períodos precisos para o seu cumprimento. Comprométese a dota-lo servizo dun médico de empresa contratando os servizos dunha mancomunidade de médicos ou calquera outro medio de concerto, co obxecto de poder facer fronte ó ano anteriormente exposto.

Artigo 37º.-Saúde laboral.

Haberase que ater ó establecido ó respecto pola Lei de prevención de riscos laborais así como ós regulamentos de desenvolvemento dela.

Capítulo V

Seccións sindicais

Artigo 38º.-Dereitos sindicais.

Sen prexuízo do establecido legalmente, establécense os dereitos sindicais seguintes:

O comité de empresa terá as seguintes competencias:

Emitir informe con carácter previo á execución por parte da empresa das decisións adoptadas por este sobre as seguintes cuestións:

- a) Reestruturación de cadro de persoal e cesamentos totais ou parciais, definitivos ou temporais daquelas.
- b) Reducións de xornada así como traslado total ou parcial de instalacións.
- c) Asembleas: os traballadores teñen dereito a celebrar asembleas fóra do horario de traballo, nos seus centros de traballo, coa simple notificación previa á empresa. Así mesmo, disporán dun máximo de 8 horas laborais ó ano para celebrar asembleas en horas de traballo, logo de notificación á empresa, cun mínimo de 48 horas, cunha duración máxima de 2 horas para cada unha delas, computándose para tódolos efectos como traballo efectivo.
- d) Os representantes sindicais poderán dispoñer de ata 20 horas laborables mensuais para faltar

ó traballo, e non se computarán nelas as utilizadas para a negociación do convenio colectivo, asistencia por citación a organismos oficiais e asistencias a congresos sindicais provinciais ou nacionais. Se un representante non desfrutase unha parte ou ningunha das horas citadas, poderá cederllas a outro representante da mesma empresa. Cando un mesmo representante acumúlase as horas de varios, estas nunca poderán exceder das estipuladas dentro da xornada obrigatoria, co fin de evitar nas que superen o seu aboamento por parte da empresa.

Taboleiro de anuncios: a empresa porá á disposición do comité de empresa o correspondente taboleiro de anuncios co obxecto de informar e comunicar todas aquelas cuestións que os representantes dos traballadores consideren oportunas.

e) Os traballadores poderán solicitar por escrito que mensualmente lles sexa descontada da nómina a cota sindical, que será transferida pola empresa a unha conta bancaria aberta a nome do sindicato ou central sindical a que o traballador se encontre afiliado.

As solicitudes poderán ser tramitadas polo mesmo sindicato.

Artigo 39º.-Seccións sindicais.

A empresa considerará os sindicatos debidamente implantados como elementos básicos e consubstanciais para afrontar a través deles as necesarias relacións entre traballadores e empresarios, polo que a empresa respectará o dereito dos traballadores a se sindicaren libremente. Admitirá que os traballadores afiliados a un sindicato poidan celebrar reunións, recadar cotas e distribuír información sindical fóra do tempo de traballo, sen perturba-la actividade del. O emprego dun traballador non poderá condicionarse ó feito de estar ou non afiliado ou renunciar á súa afiliación sindical.

Tampouco poderá ser despedido ou prexudicado de calquera outra forma un traballador a causa da súa afiliación ou actividade sindical.

No centro de traballo existirán taboleiros de anuncios para que as centrais sindicais legalmente recoñecidas insiran os seus comunicados. As centrais sindicais poderán establecer seccións sindicais de acordo cos estatutos.

A representación da sección sindical do sindicato maioritario de entre os que constitúen o comité de empresa será por conta dun delegado sindical, debidamente acreditado, que deberá ser traballador en activo do centro de traballo.

Para todo o exposto, ademais dos dereitos recoñecidos pola Lei orgánica de liberdade sindical, acórdase o seguinte:

Se o centro de traballo de Ourense ocupa a máis de 50 traballadores, calquera que sexa a súa clase de contrato, poderanse constituír seccións sindicais polos traballadores afiliados, sempre que obteñan alomenos o 10% dos votos na elección do comité de empresa.

A sección sindical do sindicato maioritario dentro do comité estará representada para tódolos efectos por un delegado sindical.

Os delegados sindicais terán os mesmos dereitos e funcións có comité de empresa e o dereito á utilización dun local en condicións para o desenvolvemento das actividades da sección sindical.

Artigo 40º.-Funcións do comité de empresa.

Ademais dos dereitos e facultades concedidas polo Estatuto dos traballadores, recoñécenselle ó comité de empresa os seguintes dereitos e funcións:

a) É obriga da empresa rexistrar nas oficinas públicas de emprego todo tipo de contratación e deberá facer entrega da copia básica dos contratos realizados ó comité no prazo de dez días. O traballador poderá reclama-la presenza dalgún membro do comité na sinatura da copia básica ou contrato.

b) Ó comité de empresa seralle facilitado pola empresa un local adecuado para desenvolve-las súas funcións representativas, que terán carácter permanente do comité.

c) En caso de dimisión dos membros do comité de empresa, respectaránselle -las garantías establecidas conforme a letra c) do artigo 68 do Estatuto dos traballadores.

d) Os comités de empresa e delegados de persoal poderán convoca-los traballadores en horas de traballo para a realización de asembleas sen interrompe-lo normal desenvolvemento da actividade.

e) A asistencia e o acceso ó centro de traballo para participar en actividades propias do seu

sindicato ou do conxunto dos traballadores, logo de comunicación ó empresario e sen que prexudique o desenvolvemento normal do proceso productivo.

f) A empresa comunicaralle ó comité por escrito as finalizacións de contrato e a data en que se producen. Será dereito do traballador solicitarlle ó comité a revisión da liquidación entregada pola empresa, antes da súa recepción.

Artigo 41º.-Subrogación do persoal.

As partes asinantes deste convenio atéñense ó establecido no artigo 49 do convenio do sector.

Artigo 42º.-Crédito horario.

Os membros do comité de empresa e delegados sindicais, como representantes dos traballadores, disporán dun crédito horario de 20 horas mensuais retribuídas para o exercicio das súas funcións de representación e abondará para dispor delas a comunicación previa ou a posterior xustificación.

Por petición escrita do comité de empresa, o crédito horario poderá acumularse nun ou en varios membros do comité de empresa, tanto o total como parte del. Esta comunicación realizarase en cómputo anual ou mensual, sempre comunicada á empresa no primeiro trimestre do ano, ou, se é o caso, durante o primeiro trimestre de mandato, ou ben a partir de 3 meses desde a sinatura deste convenio.

Artigo 43º.-Réxime disciplinario. Infraccións e sancións.

Facultade sancionadora:

Os traballadores poderán ser sancionados pola dirección da empresa en virtude de incumprimentos laborais, de acordo coa gradación das faltas e sancións que se establecen nos puntos seguintes:

A enumeración dos diferentes tipos de faltas é simplemente enunciativa e non implica que non poidan existir outras, as cales serán cualificadas segundo a analoxía que garden con aquelas.

Gradación das faltas:

As faltas cometidas polos traballadores ó servicio da empresa clasificaranse, atendendo á súa importancia e circunstancias concorrentes, en leves, graves e moi graves.

Faltas leves:

Consideraranse faltas leves:

- a) As de descoido, erro ou demora inexplicable na execución de calquera traballo.
- b) De 1 a 3 faltas de puntualidade na asistencia ó traballo durante o período de 1 mes, inferior a 30 minutos, sen que existan causas xustificadas.
- c) O abandono sen causa xustificada do posto de traballo, aínda que sexa por breve tempo, sempre que o dito abandono non resultase prexudicial para a empresa nin perturbase o traballo dos demais operarios; neste caso consideraranse como falta grave ou moi grave.
- d) Pequenos descoidos na conservación do material, roupa de traballo ou medios de protección e na súa limpeza.
- e) Non lle comunicar á empresa os cambios de domicilio ou circunstancias persoais que puidesen afecta-la súa relación e obrigas coa empresa no prazo de 6 días despois de telo efectuado.
- f) Falta de aseo e limpeza persoal ocasionalmente.
- g) Deixar roupa ou efectos persoais fóra dos lugares adecuados para a súa custodia.
- h) As discusións cos compañeiros de traballo nas dependencias da empresa ou durante a xornada laboral, sempre que non sexa en presenza de público.
- i) Faltar un día ó traballo sen autorización ou causa xustificada.
- j) Atrasa-lo envío dos partes de alta, baixa ou confirmación en caso de incapacidade temporal.
- k) Comer durante as horas de traballo excepto no tempo destinado a descanso.
- l) Non comunicar, con carácter previo, a ausencia ó traballo e non xustificar dentro das 24 horas seguintes a razón que a motivou, salvo que se probe a imposibilidade de telo feito.
- m) Non avisa-lo seu xefe inmediato dos defectos do material ou da necesidade deste para o bo desenvolvemento do traballo.
- n) Faltas de respecto e educación no trato cos compañeiros de traballo e faltas de respecto e

incorrección no momento de dirixirse a superiores.

o) Encontrarse no centro de traballo, sen autorización, fóra da xornada laboral, cando a empresa así o teña expresamente establecido.

p) O incumprimento de normas de seguridade e hixiene cando non comporten riscos persoais ou materiais.

q) Calquera outra de semellante natureza.

Faltas graves:

Cualifícanse como faltas graves as seguintes:

a) Máis de 3 faltas de puntualidade ó mes sen xustificar.

b) Faltar 2 días ó traballo durante un período de 30 días sen causa xustificada.

c) Unha falta ó traballo non xustificada, cando teña que relevar a un compañeiro.

d) Entregarse a xogos similares, calquera que sexa, estando de servizo.

e) A simulación de enfermidade ou accidente.

f) A desobediencia ós superiores en calquera materia de traballo. Se a desobediencia implica quebranto manifesto para o traballo ou dela se derivase prexuízo notorio para a empresa, considerarase como falta moi grave.

g) Calquera alteración intencionada ou falsificación de datos persoais ou laborais relativos ó propio traballador ou ós seus compañeiros.

h) Durmir durante a xornada de traballo.

i) Actitudes ou comportamentos que degraden a boa imaxe dos traballadores, do sector ou da empresa.

j) Falta notoria de respecto ou consideración ó público.

k) Descoido importante na conservación e limpeza das ferramentas, útiles e medios de protección que o requiran.

l) Realizar sen o oportuno permiso traballos particulares durante a xornada, así como empregar para uso propio ferramentas e materiais da empresa sen a oportuna autorización.

m) O abandono do posto de traballo, sen causa xustificada, que ocasione prexuízos á empresa ou poida ser causa de accidente a compañeiros.

n) A embriaguez ou toxicomanía durante o traballo cando non sexa habitual, ou fóra del vestindo uniforme da empresa.

o) A diminución voluntaria do rendemento normal do traballo.

p) Ofender de palabra ou mediante ameazas a un compañeiro, ou a un subordinado.

q) Subir ós vehículos sen a debida autorización; consenti-los condutores que suban os traballadores non autorizados, ou subir e baixar deles en marcha sen que medie causa xustificada ou forza maior.

r) Aconsellar ou incita-los traballadores a que incumpran o seu deber, de non producirse alteracións ilícitas nin conseguí-lo seu obxectivo, salvo cando exerzan dereitos constitucionalmente protexibles.

s) Non presta-la dilixencia e atención debidas no traballo encomendado, que poida supor risco ou prexuízo de certa consideración para o propio traballador, os seus compañeiros, a empresa ou terceiros.

t) A inobservancia das ordes ou o incumprimento das normas en materia de seguridade e hixiene no traballo, cando estas supoñan algún risco para o traballador, os seus compañeiros ou terceiros, así como negarse ó uso dos medios de seguridade facilitados pola empresa, ou facer uso indebido deles.

u) A negligencia ou imprudencia grave no desenvolvemento da actividade encomendada.

v) A reincidencia en faltas leves que fosen sancionadas, aínda que sexan de distinta natureza, cometidas no trimestre anterior, excepto as faltas de puntualidade.

w) Simula-la presenza doutro empregado por calquera medio.

x) A reiterada falta de aseo e limpeza persoal.

y) Prolonga-las ausencias xustificadas por tempo superior ó necesario.

z) O incumprimento de normas de seguridade e hixiene cando non comporten riscos persoais ou materiais.

aa) A alteración ou permuta de quendas de traballo sen autorización do superior xerárquico.

- bb) Alegar motivos falsos para obter licencias ou anticipos.
- cc) Non reflecti-las incidencias ocorridas no servicio na correspondente folla de ruta e non cubrila.
- dd) Todas aquelas de semellante natureza.

Faltas moi graves:

Consideraranse como faltas moi graves as seguintes:

- a) Máis de 10 faltas de asistencia ó traballo sen xustificar no período de 6 meses ou 20 días ó ano.
- b) Faltar ó traballo máis de 2 días durante un período de 30 días sen causa xustificada.
- c) A fraude, deslealdade ou abuso de confianza no traballo.
- d) A condena por roubo, furto ou malversación cometidos dentro ou fóra da empresa, que poida implicar desconfianza para esta e, en todo caso, as de duración superior a 6 anos.
- e) Facer desaparecer, inutilizar ou causar desperfectos en materiais, útiles, ferramentas, maquinaria, aparellos, instalacións, edificios, enxoval, documentos ou calquera outro obxecto da empresa.
- f) Fumar en lugares perigosos ou inflamables.
- g) Violar intencionadamente o segredo da correspondencia ou documentos reservados da empresa, dos seus traballadores ou das representacións sindicais.
- h) A embriaguez habitual ou toxicomanía se repercuten negativamente no traballo.
- i) O incumprimento do establecido neste convenio en materia de discreción profesional.
- j) A competencia desleal.
- k) Os malos tratos de palabra ou obra ou faltas graves de respecto e consideración ós superiores, compañeiros ou subordinados.
- l) O abandono do posto de traballo sen xustificación cando iso ocasione grave prexuízo para a empresa ou sexa causa de accidente para o traballador, os seus compañeiros ou terceiros.
- m) A imprudencia ou negligencia inescusable, así como o incumprimento das normas de seguridade e hixiene no traballo que ocasione risco grave de accidente laboral, prexuízos ós seus compañeiros ou a terceiros, ou danos á empresa.
- n) O abuso de autoridade por parte de quen a teña.
- o) A diminución voluntaria e continuada no rendemento normal do traballo.
- p) A desobediencia continuada ou persistente.
- q) Os actos desenvolvidos no centro de traballo ou fóra del, durante a realización do servicio, que sexan constitutivos de delicto.
- r) Orixinar frecuentes rifas e pendencias cos compañeiros de traballo.
- s) A reincidencia en falta grave, aínda que sexa de distinta natureza, dentro dos últimos 6 meses, sempre que fose obxecto de sanción.
- t) A incitación ós traballadores para que incumpran as súas obrigas laborais, cando, sequera parcialmente, cumpran os seus obxectivos, salvo cando se exerzan os seus dereitos constitucionalmente protexibles.
- u) Pedir regalos de calquera tipo polos servicios da empresa.
- v) As faltas de semellante natureza.

Prescrición das infraccións e faltas:

As faltas leves prescribirán ós 10 días; as graves ós 20 días e as moi graves ós 60 días, a partir da data en que a empresa tivo coñecemento da súa comisión e, en todo caso, ós 6 meses de se teren cometido.

Sancións. Aplicación.

As sancións que a empresa poderá impor, segundo a gravidade e circunstancias das faltas cometidas, serán as seguintes:

- a) Por faltas leves:
 - Amoestación verbal.
 - Amoestación por escrito.
 - Suspensión de emprego e soldo de 1 ou 2 días.
- b) Por faltas graves:
 - Suspensión de emprego e soldo de 3 a 10 días.
- c) Por faltas moi graves:

-Suspensión de emprego e soldo de 11 a 60 días.

-Despedimento.

Para a aplicación e gradación das sancións terase en conta o maior ou menor grao de responsabilidade do que comete a falta, así como a repercusión do feito nos demais traballadores e na empresa.

Previamente á imposición de sancións por faltas graves ou moi graves ós traballadores que teñan a condición de representante legal ou sindical, seralles instruído expediente contradictorio por parte da empresa, no que serán oídos, ademais do interesado, outros membros da representación sindical a que este pertenza, se os houber.

A empresa anotará nos expedientes laborais dos seus traballadores as sancións que se lles impoñan.

Naqueles supostos nos que a empresa pretende impor unha sanción por faltas graves ou moi graves a traballadores afiliados a un sindicato, deberá, con carácter previo, dar audiencia ó delegado sindical se o houber.

A valoración das faltas e as sancións impostas pola empresa serán revisables ante a xurisdicción competente.

Tódalas sancións serán comunicadas por escrito ó traballador, salvo a amoestación verbal. O citado escrito conterá, alomenos, o nome do traballador, a data do escrito, os feitos constitutivos da falta, a data da súa comisión, a cualificación da falta e a sanción que se impón.

Artigo 43º.-Estructura salarial e retribucións.

A estrutura salarial aplicable ós traballadores de Técnicas Medioambientales Tecmed, S.A. será a que se corresponda co recollido no capítulo III, así como nas táboas salariais anexas.

Artigo 44º.-Normas de subsidiaria aplicación.

En todo o non previsto neste convenio aplicarase subsidiariamente o disposto no convenio xeral do sector de limpeza pública, viaria, regas, tratamento e eliminación de residuos e limpeza e conservación de rede de sumidoiros.

Artigo 45º.-Garantía do posto e traballo.

Seguirase o disposto no artigo 49 e seguintes do convenio xeral do sector.

Disposición derradeira

Resolución extraxudicial de conflitos:

As partes asinantes deste convenio acordan someterse ás disposicións contidas no acordo interprofesional galego sobre procedementos extraxudiciais de resolución de conflitos colectivos de traballo (AGA).

As partes asinantes acordan que as táboas salariais se modificarán no caso de que a sentenza, cando fose firme e sen posible recurso, ó presentado á sentenza 150/1998 o ordenase e nos termos que esta determine.

Táboa salarial 2001

Categoría	Salario base	Compl. tóxico	Compl. actividade	Compl. tpte.	Compl. noct.	Compl. p. traballo	Paga verán	Paga Nadal	Paga marzo
Auxiliar admto.	109.622	27.405	0	17.332	0	12.847	139.800	139.800	139.800
Mecánico	114.430	28.608	0	17.097	0	7.303	138.830	138.830	138.830
Capataz nocturno	121.463	30.366	0	17.215	30.366	8.500	147.178	147.178	147.178
Capataz día	121.463	30.366	0	17.215	0	8.500	147.178	147.178	147.178

Conductor noite	113.359	28.340	0	17.803	28.340	8.167	139.329	139.329	139.329
Conductor día	113.359	28.340	0	17.803	0	8.167	139.329	139.329	139.329
Peón noite	99.522	24.881	0	16.357	24.881	5.840	121.719	121.719	121.719
Peón día	99.522	24.881	0	16.357	0	5.840	121.719	121.719	121.719
Limpador	99.522	0	31.825	16.685	0	0	116.208	116.208	116.208
Total									

Táboa salarial 2002

Categoría	Salario base	Compl. tóxico	Compl. actividade	Compl. tpte.	Compl. noct.	Compl. p. traballo	Paga verán	Paga Nadal	Paga marzo
Auxiliar admto.	122.776	30.693	0	20.003	0	14.389	157.168	157.168	157.168
Mecánico	128.161	32.041	0	19.746	0	8.180	156.087	156.087	156.087
Capataz nocturno	136.039	34.010	0	19.558	34.010	9.520	165.116	165.116	165.116
Capataz día	136.039	34.010	0	19.558	0	9.520	165.116	165.116	165.116
Conductor noite	126.962	31.741	0	21.664	31.741	9.148	157.774	157.774	157.774
Conductor día	126.962	31.741	0	21.664	0	9.148	157.774	157.774	157.774
Peón noite	111.465	27.867	0	19.411	27.867	6.540	137.416	137.416	137.416
Peón día	111.465	27.867	0	19.411	0	6.540	137.416	137.416	137.416
Limpador	111.465	0	35.644	18.993	0	0	130.458	130.458	130.458
Total									

Táboa salarial 2003

Categoría	Salario base	Compl. tóxico	Compl. actividade	Compl. tpte.	Compl. noct.	Compl. p. traballo	Paga verán	Paga Nadal	Paga marzo
Auxiliar admto.	129.529	32.381	0	21.107	0	15.180	165.816	165.816	165.816
Mecánico	135.210	33.803	0	20.839	0	8.630	164.678	164.678	164.678
Capataz nocturno	143.521	35.880	0	20.483	35.880	10.043	174.046	174.046	174.046
Capataz día	143.521	35.880	0	20.483	0	10.043	174.046	174.046	174.046
Conductor noite	133.945	33.486	0	23.364	33.486	9.651	166.960	166.960	166.960
Conductor día	133.945	33.486	0	23.364	0	9.651	166.960	166.960	166.960
Peón noite	117.596	29.400	0	20.738	29.400	6.900	145.233	145.233	145.233

Peón día	117.596	29.400	0	20.738	0	6.900	145.233	145.233	145.233
Limpador	117.596	0	37.605	19.946	0	0	137.542	137.542	137.542
Total									

As táboas salariais correspondentes ó ano 2002 incrementaranse na porcentaxe de suba aplicada no Concello de Ourense.

As táboas correspondentes ó ano 2003 incrementaranse ata acadar a equiparación salarial coas vixentes no Concello de Ourense.