

**Convenio colectivo para os traballadores da recollida do lixo do concello de Redondela adscritos a empresa Urbaser, S.A.  
(Anos 2004-2006)<sup>1</sup>**

Artigo 1º.-Ambito de aplicación.

Este convenio colectivo afecta a todo o persoal do lixo do concello de Redondela adscritos a empresa Urbaser, S.A.

Artigo 2º.-Duración e vixencia.

Este convenio terá unha duración de tres anos, a contar do 1 de xaneiro do 2004 ata o 31 de decembro do ano 2006. Non obstante seguirase aplicando ata a sinatura do novo convenio que o substitúa. Entrará en vigor no momento da súa sinatura.

Este convenio considérase automaticamente denunciado unha vez rematada a vixencia prevista, sen necesidade de aviso 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 polas empresas e que impliquen condicións máis beneficiosas para os traballadores verbo deste convenio, subsistirán para aqueles que as veñen desfrutando, pero sen que poidan interpretarse que sobre as chamadas condicións máis beneficiosas, teña que computarse o melloramento económico que supón este convenio.

Artigo 4º.-Absorción.

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

Artigo 5º.-Comisión mixta paritaria.

Estarán formada por 2 representantes da parte económica e 2 da parte social. Ambas as partes poderán contar con asesores e reuniranse a instancia de calquera delas, cantas 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 xudir sobre a aplicación deste convenio serán sometidas a comisión mixta paritaria antes de presentar a reclamación pertinente no organismo competente.

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

---

<sup>1</sup> Publicado no DOG núm. 120, do 23 de xuño de 2005.

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

#### Condicións de traballo

##### Artigo 7º.-Xornada laboral.

Establécese unha xornada anual de 1.575 horas de traballo efectivo, que corresponden a unha xornada diaria de 7 horas de traballo efectivo (incluídos 20 minutos de bocadillo).

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.

##### Artigo 8º.-Descanso.

Os traballadores terán un día de descanso semanal, rotatorio, para o que a empresa elaborará o correspondente calendario de libranzas con carácter mensual. Este día de descanso aboarase igual que un día efectivamente traballado.

Se o día de descanso coincidira cun festivo, a empresa comunicará ao traballador, cunha semana de antelación, o día en que desfrutará o descanso dentro da mesma semana, sen que esta modificación varíe a quenda establecida.

Todo traballador que se atope en situación de incapacidade temporal por enfermidade común ou accidente, desfrutará o primeiro día de descanso rotatorio na semana posterior á súa reincorporación ao traballo.

Os traballadores, no caso que desexen cambiar o día de desfrute entre persoal da mesma categoría, deberán solicitalo á empresa por escrito cunha semana de antelación. Calquera outra variación deberá ser autorizada por escrito pola empresa.

##### Artigo 9º.-Vacacións.

1. Todo o persoal afectado por este convenio terá de 30 días ininterrompidos de vacacións anuais retribuídas, ou a parte proporcional que lle corresponda en función do tempo traballado.

2. As vacacións colleranse durante os meses de xullo e agosto. O inicio das vacacións terá lugar 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.

3. Os traballadores da mesma categoría profesional poderán cambiar entre si a súa quenda de vacacións, logo de notificación á empresa.

4. Aboamento delas farase en función do salario base do convenio, antigüidade, complemento de transporte (máis 6 días) e complemento tóxico. O complemento de transporte aboarase a pro rata do tempo traballado durante o ano. Aboarase, durante o período vacacional anual, o rateo devengado dos tres últimos meses de complemento nocturno, para aqueles traballadores que o viñeran desfrutando.

5. A empresa poderá conceder ao persoal que o solicite o desfrute das vacacións fóra do período establecido neste convenio.

6. Os traballadores que con anterioridade ao 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/as traballadores/as no concepto de vacacións.

## Artigo 10º.-Licenzas.

### 1. Licenzas.

Logo de solicitude dos traballadores afectados considerase licenza retribuída polo tempo e nos casos seguintes:

- \* Matrimonio do traballador/a: 18 días naturais.
- \* Divorcio: 3 días.
- \* Matrimonio de pais, pais políticos, fillos ou parente que convivan co traballador: 1 día natural.
  
- \* Nacemento de fillo: 5 días laborais.
- \* Falecemento, accidente, enfermidade grave ou hospitalización do cónxuxe, pais, fillos (tanto de consanguinidade como afinidade): 5 días naturais.
  
- \* Falecemento, accidente, enfermidade grave ou hospitalización de avós, irmáns, netos, (tanto de consanguinidade como afinidade): 4 días naturais.

Se entre o traballador e os parentes anteriormente detallados houbera convivencia, a licenza sería de 5 días naturais. O mesmo ocorrería se o falecemento ou enfermidade grave dos parentes anteriores se producise fóra de praza.

a) Falecemento de tío: 1 día natural. Se existira convivencia entre o traballador e o falecido, a licenza sería de 2 días naturais.

b) Traslado de domicilio: 2 días laborais.

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

As referencias que os apartados d) e e) deste convenio artigo fan á cónxuxe e ao cónxuxe respectivamente, entenderanse feitos, así mesmo, ao compañeiro/a que en situación estable e acreditada conviva co traballador/a.

Igualmente o traballador, solicitándoo coa debida antelación, terá dereito a dispor de ata quince días de permiso repartidos nun máximo de dúas veces ao ano, non retribuídos pola empresa.

### 2. Asistencia a consultorios médicos.

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

O/a traballador/a 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, a xustificación será válida cando incorpore como mínimo a seguinte información:

Nome do paciente.

Hora de entrada da consulta.

Hora de saída da consulta.

Lugar da atención.

Nome, sinatura e selo do facultativo.

Co fin de axilizar os trámites, a empresa disporá do parte adecuado que deberá de ser solicitado polo traballador previo á consulta e deberá de ser entregado o día seguinte. A ausencia deste parte implicará a perda do día de traballo.

Así mesmo, terán dereito a asistir a consultorio médico con fillos menores ou fillos minusválidos calquera que sexa idade, cun máximo de tres veces ao mes.

Este punto será de aplicación sempre que a súa xornada laboral coincida co horario da consulta médica, co horario da súa cónxuxe, compañeiro ou compañeira. Os procesos de rehabilitación non terán a consideración de consulta médica para efectos do dereito regulado neste punto.

Artigo 11º.-Incapacidade temporal.

No caso de I.T., derivada de accidente laboral ou enfermidade profesional, a empresa completará ata o 100% 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 e o centro de traballo, sempre e cando o accidente que derive do feito cusante se produza nunha hora (60 minutos) antes do inicio da xornada e ao rematar esta.

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

1. A empresa completará o 100% de salario real desde o primeiro día de baixa do ano.
2. A empresa completará o 100% de salario real desde o décimo quinto día para a segunda baixa do ano.
3. A empresa completará o 100% de salario real desde o vixésimo primeiro día para a terceira e sucesivas baixas do ano.

Artigo 12º.-Roupas de traballo.

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

A empresa facilitará cada 2 anos as seguintes prendas.

\* Condutores.

-Roupa de inverno:

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

-Roupa de verán:

- 2 pantalóns.
- 2 camisas.
- 1 par de calzado.
- 1 xersei.

\* Peóns:-Roupa de inverno:

- 3 pantalóns.
- 2 pantalóns.
- 1 par de calzado.
- 1 par de botas de auga.
- 1 anorak.
- 1 roupa de auga.

1 gorra.  
2 xerseis.  
1 cazadora.  
-Roupa de verán:  
2 pantalóns.  
2 camisas.  
1 par de calzado.  
1 xersei.

Tres pares de lubas ao mes e un de reserva no camiión.

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

Cando, realizando o traballo a roupa se rompa ou quede inservible a empresa cambiará por outra nova, previa entrega da prenda deteriorada.

Condicións sociais

Artigo 13º.-Póliza de seguro.

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

- a) No caso de defunción por accidente laboral ou accidente profesional: 18.000 A.
- b) No caso de incapacidade permanente total para a profesión habitual derivada de accidente laboral ou accidente profesional: 15.000 A.
- c) No caso de incapacidade permanente absoluta ou gran invalidez, derivada de accidente laboral ou enfermidade profesional: 20.000 A.

Para os efectos deste título considerase 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 deberá designar obrigatoriamente ante a empresa e por escrito os seus propios beneficiarios.

Artigo 14º.-Bolsa cancelación diferida.

A empresa comprométese á citación dun fondo de 5.000 euros, para 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 1.000 euros.

Os ditos anticipos deberán solicitarse dentro dos 5 primeiros días hábiles de cada mes, facendo a concensión unha vez aprobada pola comisión paritaria o día 15 do mes no que se solicita.

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

A primeira retención farase efectiva no mes seguinte naquel no que se concede o anticipo.

Se o traballador antes da total cancelación do anticipo causare baixa na empresa, sexa cal sexa o motivo, descontaráselle da liquidación que puidera corresponderlle a cantidade que lle quedara pendente de amortizar. No suposto que no alcanzase o traballador comprométese a liquidar a cantidade pendente nun praxo máximo de dous meses contados desde a data pendente da baixa.

Artigo 15º.-Excedencias.

1. O traballador con polo menos unha antigüidade na empresa dun ano terá dereito a que se lle recoñeza unha excedencia voluntaria de un a cinco 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 fora solicitada por un prazo inferior a cinco anos, o traballador poderá, logo de comunicación á empresa, prorrogar a dita situación anualmente ata conseguir os cinco anos. O traballador avisará á 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 transcurridos catro anos desde o remate da anterior excedencia.

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

Artigo 16º.-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 do desenvolvemento das funcións que lle foran encomendadas. Estes beneficios non terán lugar cando a infracción que derive da retirada do permiso de conducir, sexa debida a embriaguez, drogadición 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 as labouras de condutor, rexeranse por este artigo.

Artigo 17º.-Saúde laboral.

Dada a importancia que se recoñecen os asinantes á prevención de accidentes, inclúese este capítulo

adicado a 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 18º.-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.

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 debendo pór en coñecemento do delegado de prevención, ou no seu defecto do delegado de persoal todas as anomalías que se detecten para que polo mesmo se adopten as medidas oportunas.

Artigo 18º 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, propaganda de saúde laboral e riscos laborais, fundamentalmente do representante dos traballadores.

2. A empresa facilitará os medios de propaganda que considere necesarios a través do delegado de prevención a 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 19º.-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 do sangue.
- \* Análise de ouriños.
- \* Espirometría.
- \* Exploración clínica.

O resultados do recoñecemento médico entrágaranse ao traballador.

A campaña de vacinación consistirá como mínimo no seguinte:

- \* Vacina contra o tétanos.
- \* Vacina contra a hepatite B con análise do sangue previo.
- \* Vacina contra a gripe.

Dereitos sindicais

Artigo 20º.-Acción sindical e garantías de cargos sindicais.

En todo o relacionado con este tema rexerá 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 comunicalo á mesma 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 corresponde ao delegado de persoal.

O mesmo terá as garantías e competencias establecidas no artigo 64 do Estatuto dos traballadores. Do mesmo xeito seralle de aplicación as normas sobre sixilo profesional establecidas no artigo 65 do Estatuto dos traballadores.

Ante posibles modificacións substanciais das condicións de traballo efectuadas pola empresa, ao amparo do establecido nos artigos 40 e 41 do Estatuto dos traballadores a empresa notificará o delegado de persoal para que nun prazo de tres días presente as alegacións que en dereito estime oportunas antes do aviso ao traballador afectado. No caso de presentación ou non de alegacións, o empresa actuará conforme no establecido na lexislación vixente.

Será obrigatorio colocar un taboleiro de anuncios para información sindical que se axustará ao disposto no Estatuto dos traballadores.

Así mesmo, o delegado de persoal disporá dun crédito de 21 horas sindicais mensuais retribuídas para realizar o seu cometido debendo xustificalas adecuadamente así como solicitálas cunha antelación mínima de 25 horas salvo casos excepcionais en que poderá solicitarlas fóra do prazo establecido.

Condicións salariais

Artigo 21º.-Salarios.

As retribucións correspondentes ás distintas categorías do persoal afectado por este convenio fíxanse nas táboas salariais anexas para os anos 2004, 2005 e 2006.

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

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

O salario base do persoal afecto a este convenio será o que para cada categoría se establece na táboa salarial anexa. O salario base devengarase por día natural.

Artigo 22º.-Incrementos salariais.

Establécense os seguintes incrementos salariais:

1. Ano 2004: incremento salarial do IPC real, que consistirá no IPC previsto do ano 2004 con cláusula de revisión salarial ao IPC real do 2004 incrementado en un 1%.

2. Ano 2005: incremento salarial do IPC real, que consistirá no IPC previsto do ano 2005 con cláusula de revisión salarial ao IPC real do 2005 incrementado en un 1%.

3. Ano 2006: incremento salarial do IPC real, que consistirá no IPC previsto do ano 2006 con cláusula de revisión salarial ao IPC real do 2006 incrementado en un 1%.

As táboas salariais pertinentes elaboraranse a principios de ano unha vez coñecidos os IPC reais e o novo IPC previsto, incluíndo xa o 1% a maiores de revisión. A tal fin reunirse a comisión paritaria para a realización delas.

Os atrasos salariais, caso de existir, aboaranse na nómina de febreiro de cada ano, con efectos retroactivos a un de xaneiro do ano anterior.

Artigo 23º.-Complemento de antigüidade.

A partir do 1 de xaneiro do ano 2002, deixará de devengarse o deslizamento de antigüidade anual, conforme as táboas existentes no ano 2001. Por tal motivo, crearase un complemento chamado de antigüidade consistente na cantidade que a data de firma do convenio, viñeran disfrutando cada un dos traballadores.

Todos os traballadores que alcancen 3 anos de antigüidade na empresa, e non tiveran cobrado antigüidade, terán dereito ao aboamento do citado complemento de antigüidade por importe dun trienio. A cantidade mensual quedará reflitida en táboas.

Artigo 24º.-Pagas extraordinarias.

O persoal afectado por este convenio percibirá as gratificacións extraordinarias correspondientes a xullo e Nadal, 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 a traballador tivera estado en situación de IT durante o período de devengo de cada unha delas, as pagas de xullo e do Nadal aboaranse entre os días 10 e 20 dos respectivos meses.

Igualmente percibirán no día 10 de marzo unha paga, na contía dunha mensualidade de salario base de convenio, máis a antigüidade, se é o caso. A dita paga haberá de referirse ao ano natural anterior, aboándose a pro rata dos días traballados. Non obstante o anterior, esta paga percibirase na súa integridade, independentemente de que o traballador/a estivera en situación de IT durante o período de devengo da dita paga.

Artigo 25º.-Complemento transporte.

Os traballadores percibirán un complemento transporte nas cantidades e días reflitida na táboa salarial.

Artigo 26º.-Complemento asistencia.

Os traballadores percibirán un complemento asistencia nas cantidades e días reflectidas na táboa salarial. Este complemento desaparecerá progresivamente desde o ano 2004 ao 2006, pasando a integrarse no salario base nas seguintes contías.

Ano 2004: 0,48 A a engadir ao salario base e complemento de asistencia fixado en 0,96 A.

Ano 2005: 0,48 A a engadir ao salario base e complemento de asistencia fixado en 0,48 A.

Ano 2006: 0,48 A a engadir ao salario base e desaparecería o complemento de asistencia.

Artigo 27º.-Complemento de toxicidade, perigosidade.

Os traballadores percibirán un complemento toxicidade e perigosidade nas cantidades e días reflectidas na táboa salarial.

A partir do 1-1-2006 o complemento tóxico suporá unha porcentaxe do 22% do salario base.

Artigo 28º.-Complemento de nocturnidade.

Os traballadores percibirán un complemento de nocturnidade nas cantidades e días reflectidas na táboa.

A partir do 1-1-2002 o complemento nocturno porá unha porcentaxe do 25% do salario base.

Artigo 29º.-Festivos traballados.

A comisión paritaria elaborará unha lista de traballadores que de xeito voluntario acepten traballar un festivo, cando coincidan dous consecutivos, sempre que non sexa un domingo o día que hai que traballar. Aquel traballador que, incluído na lista, non se presente no traballo, quedará automaticamente eliminado dela. Este festivo traballado terá unha retribución de 60 A ou se compensará noutro día de descanso á elección do traballador. Esta cantidade verase reflectida na nómina como complemento festivo e será cotizable.

Artigo 30º.-Xubilación.

Os/as traballadores/as que cumbran e 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 da/o xubilado/a outro traballador/a 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.

Quedarán pendente para o vindeiro convenio chegar a un acordo en incorporar premios anticipados por xubilación.

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 a solicita, por importe máximo ata un 80% do salario devengado.

Os anticipos concederanse o día 18 de cada mes solicitados con polo menos 24 horas de antelación.

Artigo 32º.-Gratificación antiabsentismo.

Co fin de intentar manter o índice de absentismo por calquera causa o máis baixo posible, evitando do mesmo xeito o uso fraudulento ou interesado das garantías sociais deste convenio, ambas as dúas partes acordan o seguinte:

A empresa aboará unha contía de 40 A cada dous meses (febreiro, abril, xuño, agosto, outubro e decembro) a todos aqueles traballadores que non faltasen máis de dous días ao traballo nese período de tempo, entendendo como tal, calquera ausencia xustificada ou non ao traballo, xa sexa total ou parcial. Terán esta consideración todos os permisos, licenzas, etc. coa excepción do período vacacional e os días de libranza rotatorios.

Para ter dereito a estas cantidades o traballador deberá ter máis dun ano de antigüidade na empresa.

O aboamento das citadas cantidades farase nun pagamento único no mes de setembro, o devengo será, para o ano 2004 desde o mes de xaneiro a agosto e, para os demais anos, de setembro a agosto.

Estas cantidades aumentarán coa revisión de salarios respectivas para cada ano.

Outras condicións

Artigo 33º.-Adscrición do persoal.

Co obxecto de contribuír e garantir o principio de estabilidade no emprego, a absorción do persoal entre os quen se suceden, mediante calquera das modalidades de contratación de xestión de servizos públicos, contratos de arredamento de servizos ou doutro tipo, nunha concreta actividade das reguladas no ámbito funcional deste convenio, levarase a cabo nos termos indicados neste convenio 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 de que se trate, os traballadores da empresa saínte pasarán a adscribirse á nova empresa ou entidade pública que vaia realizar o servizo, respectando esta os dereitos e obrigas que desfruten na empresa substituída. Pro

ducirase a mencionada subrogación de persoal sempre que se dea algún dos seguinte supostos:

1. Traballadores/as en activo que presten os seus servizos na contrata cunha antigüidade mínima dos catro últimos meses anteriores ao remate efectivo do servizo, sexa cal fora a modalidade do seu contrato de traballo, con independencia de que, con anterioridade ao citado período de catro meses, traballasen noutra contrata.

2. Traballadores/as, con dereito a 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/as que, con contrato de interinidade, substituirán a algún dos traballadores nomeados no punto segundo, con independencia da súa antigüidade e mentres dure o seu contrato.

4. Traballadores/as de novo ingreso que por exigencias do cliente se incorporaran á contrata de servizos públicos como consecuencia dunha ampliación, nos catro meses anteriores ao remate daquela.

5. Traballadores que substitúan a 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 Real decreto 1191/1985, do 17 de xullo.

b) Todos os supostos anteriormente contemplados deberán acreditarse verídica e documentalmente pola empresa ou entidade pública saínte á entrante, mediante os documentos que se detallan no artigo 30º no prazo de dez días hábiles contados desde o momento en que, ben a empresa entrante, ou a saínte, comunique veridicamente a outra empresa o cambio na adxudicación do servizo.

c) Os traballadores que non desfrutaran as vacacións regulamentarias ao producirse a subrogación desfrutaran coa nova adxudicataria do servizo, que só aboará a parte proporcional do período que a ela corresponda, xa que o aboamento doutro período corresponde ao anterior adxudicatario, que deberá facelo na correspondente liquidación.

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

Se o cliente rescindira a contrata a unha empresa para deixar de prestar o servizo, ou 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 co obxecto de súa posterior adxudicación, pasarán a ser adscritos ao novo titular aqueles traballadores que realizasen o seu traballo na empresa saínte nas concretas partes, zonas ou servizos resultantes da división producida, cun período mínimo dos catro derradeiros meses, sexa cal fora a súa modalidade de contrato de traballo, e todo eso aínda cando con anterioridade traballasen 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 30º e que realizasen 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 varias, a subrogación do persoal operará respecto de todos os aqueles traballadores que, con independencia da modalidade do seu contrato de traballo, realizasen o seu traballo nas 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 a 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 que adxudica o servizo por un lado 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 doutras contratas alleas á que é obxecto de sucesión.

\* Documentos que terá que facilitar a empresa saínte á empresa entrante.

A empresa saínte deberá facilitar á entrante os seguintes documentos:

-Certificado dos 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 na 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 tra

ballador 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, no 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 34º.-Altas na Seguridade Social.

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

Artigo 35º.-Asembleas.

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

Artigo 36º.-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 de 39,07 A por doce pagas.

Artigo 37º.-Festivo dos traballadores.

Este día considérase non laborable e considerase como festivo.

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

Ambas as partes acordan instaurar o día 3 de novembro, San Martiño de Porres, como festivo dos traballadores de xeito similar ao resto de colectivo.

Artigo 38º.-Partes asinantes.

As partes asinantes deste convenio son a representación dos traballadores, e a Unión Xeral de Traballadores (UGT-FSP).

Pola parte empresarial asina Urbaser, S.A.

Disposicións adicionais

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

Segunda.-As partes asinantes acordan crear dúas novas categorías correspondentes ao peón que, con contrato de peón fai labores de condutor (vehículos de máis de 3,5 tn) de forma habitual e que pasará

a chamarse peón-condutor e mais a de peón que fai labores de organización do traballo e toma de decisión cando non están outros mandos da empresa que pasará a chamarse peón-xefe de equipo.

Os salarios destas dúas categorías quedarán determinados polas táboas salariais anexas.

#### Táboa salarial ano 2004

| <b>Categoría</b>    | <b>Salario base</b> | <b>Asistencia</b> | <b>Transporte</b> | <b>Nocturno</b> | <b>Pen./perigoso</b> |
|---------------------|---------------------|-------------------|-------------------|-----------------|----------------------|
| Encargado-condutor  | 28,27               | 0,96              | 3,83              | 7,07            | 5,65                 |
|                     |                     |                   |                   |                 |                      |
| Peón-xefe de equipo | 22,99               | 0,96              | 3,83              | 5,75            | 4,60                 |
|                     |                     |                   |                   |                 |                      |
| Condutor            | 22,99               | 0,96              | 3,83              | 5,75            | 4,60                 |
|                     |                     |                   |                   |                 |                      |
| Peón-condutor       | 22,99               | 0,96              | 3,83              | 5,75            | 4,60                 |
|                     |                     |                   |                   |                 |                      |
| Peón                | 21,19               | 0,96              | 3,83              | 5,30            | 4,24                 |
|                     |                     |                   |                   |                 |                      |

Devengo por antigüidade para traballadores que alcancen 3 anos na empresa:

Antigüidade consolidada peón: 29,82

Antigüidade consolidada condutor: 31,80