

Diario Oficial de Galicia nº 216, de 4 de novembro de 2009, mediante el cual se delega en el Presidente de la Autoridad Portuaria la competencia para la imposición de sanciones en los supuestos de infracciones calificadas como leves.

Y para que conste y les sirva de notificación, y en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 59.5 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de régimen jurídico de las administraciones públicas y del procedimiento administrativo común, expido, firmo y sello la presente resolución.

Vilagarcía de Arousa, 21 de octubre de 2013.—La Presidenta, Sagrario Franco Malvar. **2013009545**

XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO E BENESTAR
Servizo de Traballo e Economía Social

XEFATURA TERRITORIAL DE VIGO

CONVENIO O ACORDO EMPRESA URBASER S.A.

Código de Convenio número 36003081011998

Visto o Acordo da Comisión Negociadora pola que se aproba o texto do convenio colectivo para os traballadores da recollida do lixo do concello de Redondela, adscritos á empresa URBASER, SA, suscrito en representación da parte económica, por unha representación da empresa, e da parte social polo Delegado de Persoal, en data 8 de xullo de 2013.

Primeiro.—Dito Convenio foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 24 de setembro de 2013.

Segundo.—Que no mesmo non se aprecia ningunha infracción da legalidade vixente e as súas cláusulas non conteñen estipulacións en perxuizo de terceiros.

FUNDAMENTOS DE DEREITO

Primeiro.—Que o artigo 90.2 y 3 do Real Decreto Lexislativo 1/1995, de 24 de marzo, do Estatuto dos Traballadores, outorga facultades a Autoridade laboral competente en orden ao rexistro, publicación, depósito e notificación dos Acordos Colectivos pactados no ámbito da súa competencia.

Segundo.—Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Rexistro e Depósito dos convenios e acordos colectivos de traballo.

Terceiro.—Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo,

Esta xefatura territorial,

ACORDA:

Primeiro.—Ordenar o seu rexistro e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, creado mediante Orde do 29 de outubro de 2010 (DOG nº 222, do 18.11.2010).

Segundo.—Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Terceiro.—Ordenar a notificación desta Resolución a Mesa Negociadora do mesmo.

**CONVENIO COLECTIVO PARA OS TRABALLADORES DA RECOLLIDA DO LIXO
DO CONCELLO DE REDONDELA ADSCRITOS A EMPRESA URSASER, S.A.**

ARTIGO 1.—ÁMBITO DE APLICACIÓN

O presente Convenio Colectio afecta a todo o personal do lixo do concello de Redondela adscritos a empresa Urbaser, S.A.

ARTIGO 2.—DURACIÓN E VIXENCIA

O presente Convenio terá unha duración de seis anos, a contar do 1 de xaneiro do 2009 ata o 31 de decembro do ano 2014. No obstante seguirase aplicando ata a sinatura do novo Convenio que o substitúa. Entrará en vigor no memento da súa sinatura.

O presente Convenio considerase automaticamente denunciado unha vez rematada a vixencia prevista, sen necesidade de preaviso algún.

ARTIGO 3.—CONDICIÓN S MÁIS BENEFICIOSAS

Tódalas condicións económicas e de calquera índole contidas no presente 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 do presente convenio, subsistirán para aqueles que as veñen disfrutando, pero sen que poidan interpretarse que sobre as chamadas condicións máis beneficiosas, teñan que computarse o melloramento económico que supón o presente convenio.

ARTIGO 4.—ABSORCIÓN

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

ARTIGO 5.—COMISIÓN MIXTA PARITARIA

Estarán formada por 2 representantes da parte económica e 2 da parte social. Ambas partes poderán contar con asesores e se reunirán a instancia de calquera delas, cantas veces sexa necesario debendo celebrarse a reunión dentro das 72 horas seguintes a convocatoria.

As súas funcións serán:

- a) Interpretación da totalidade das cláusulas deste convenio.
- b) Estudio e valoración das novas disposicións legais de promulgación posterior a entrada en vigor do presente convenio que puidesen afectar ó 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 6.—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 emiti-lo o seu informe nun prazo máximo de 72 horas, a partires da celebración da reunión.

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

*CONDICIÓN DE TRABALLO**ARTIGO 7.—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 y 31 de decembro non se realizará o servizo de recollida.

Establécense as seguintes quendas de traballo:

1º.—Mañá - das 06:00 horas as 13:00 horas

2º.—Noite - das 23:00 horas as 06:00 horas

Será causa modificativa a decisión administrativa establecida polo Concello de Redondela nos supostos de forza maior.

ARTIGO 8.—DESCANSO

Os traballadores disfrutarán de 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 coincidiera con un festivo, a empresa comunicará ó traballador, con unha semana de antelación, o día en que disfrutará o descanso dentro da mesma semana, sen que esta modificación varíe o turno establecido.

Todo traballador que se atope en situación de Incapacidade Temporal por enfermidade común ou accidente, disfrutará o primeiro día de descanso rotatorio na semana posterior a súa reincorporación ó traballo.

Os traballadores no caso que desexen cambiar o día de disfrute, entre personal da mesma categoría, deberán solicita-lo a empresa por escrito con unha semana de antelación. Calquera outra variación deberá ser autorizada por escrito pola empresa.

ARTIGO 9.—VACACIÓNS

1. Todo o persoal afectado polo presente convenio disfrutará de 30 días ininterrompidos de vacacións anuais retribuídas, ou a parte proporcional que lle corresponda en función do tempo traballado.
2. As vacacións disfrutaranse 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 sí a súa quenda de vacacións, previa notificación a empresa.
4. Aboamento das mesmas, farase en función do salario base do convenio, antigüidade, plus de transporte (mais 6 días) e plus tóxico. O plus de transporte aboaranse a prorrata do tempo traballado durante o ano. Se abonará, durante o período vacacional anual, o prorrateo devengado dos tres últimos meses de plus nocturno, para aqueles traballadores que o viñeran disfrutando.
5. A empresa poderá conceder o persoal que o solicite o disfrute das vacacións fora do período establecido neste convenio.
6. Os traballadores que con anterioridade ó período vacacional se encontren en situación de IT, terán dereito ó disfrute das mesmas sempre que causen alta antes de finaliza-lo ano natural en curso.
7. Empresario sainte dunha contrata adxudicada a outra empresa, estará obrigada a liquidar a parte proporcional que lles corresponda ós/as traballadores/as no concepto de vacacións.

ARTIGO 10.—LICENCIAS

1.—Licencias

previa solicitude dos traballadores afectados considerase licencia 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 conxuxe, 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 licencia 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 licencia 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 concurrir a exames, previa comunicación do traballador/a á Dirección da Empresa con quince días de antelación e xustificación correspondente.

As referencias que os apartados d) e e) do presente artigo fan á cónxuxe e o cónxuxe respectivamente, entenderanse feitos, aismesmo, ó compañeiro/a que en situación estable e acreditada conviva co traballador/a.

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

2.—Asistencia a consultorios médicos

Todos/as traballadores/as terán dereito a unha licencia retribuída polo tempo necesario para aistir 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, firma e selo do facultativo.

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

Así mesmo, terán dereito a asistir a consultorio médico con fillos menores ou fillos minuválidos calquera que sexa idade, cun máximo de tres veces ó 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 a efectos do dereito regulado neste punto.

ARTIGO 11. – INCAPACIDADE TEMPORAL

No caso de I.T., derivada de accidente laboral ou enfermidade profesinal, a empresa completará ata o 100% de salario real dende o primeiro día de baixa.

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

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

- A empresa completará o 100% de salario real dende o primeiro día de baixa do ano.
- A empresa completará o 100% de salario real dende o décimo quinto día para a segunda baixa do ano.
- A empresa completará de salario real dende o vixésimo primer día para a terceira e sucesivas baixas do ano.

ARTIGO 12. 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.

CONDUCTORES	
ROUPA DE INVIERNO	ROPA DE VERAN
2 pantalóns, 2 camisas, 1 par de calzado, 1 anorak, 1 roupa de augas, 1 cazadora, 1 gorra, 2 xerseis	2 pantalóns, 2 camisas, 1 par de calzado, 1 xersei
PEÓNS	
ROUPA DE INVIERNO	ROUPA DE VERÁN
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	2 pantalóns, 2 camisas, 1 par de calzado, 1 xersei
Tres pares de guantes omes e un de reserva no camiión.	
A roupa de verán entregarase o longo do mes de Maio e a roupa de inverno entregarase o longo do mes de outubro. Cando realizando o traballo a roupa se rompa ou quede inservibela empresa cambiará por outra nova previa entrega da prenda deteriorada	

*CONDICIÓN S SOCIAIS**ARTIGO 13.—PÓLIZA DE SEGURO*

A empresa suscribirá >o de conducir, a empresa adaptará ó conductor 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 benéficos non terán lugar cando a infracción que derive da retirada do permiso de conducir, sexa debida a embriaguez, drogadicción ou exista reincidencia. O remate da retirada do permiso de conducir, será reintegrado a súa anterior categoría e posto de traballo.

O resto das categorías que desempeñan as labours de conductor, rexiránse por este artigo.

ARTIGO 17.—SAUDE 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 dúas partes a lexislación sobre saúde laboral a tal efecto, elixirase 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 31/95, do 8 de Novembro de prevención de riscos laborais.

ARTIGO 18.—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 a 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 atopense en perfectas condicións debendo por en coñecemento do delegado de prevención, ou no seu defecto do delegado de persoal todas as anomalías que se detecten para que polo mesmo adoptéanse as medidas oportunas.

ARTIGO. 18 BIS.—FUNCIÓN DO DELEGADO DE PREVENCIÓN

- 1) As funcións do delegado de prevención serán as seguintes:
 - a) Promove-la observancia das disposicións vixentes para a prevención de riscos profesionais.
 - b) Fomenta-la colaboración de todo o persoal na práctica e observancia das medidas preventivas e estimula-lo-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 traveso do delegado de prevención a fin de que todo o persoal estea o día sobre as recomendacións, obrigas e prácticas en materia de saúde laboral ou prevención de riscos laborais.

ARTIGO 19.—RECOÑECEMENTO MÉDICO E VACINACIÓN

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

- Audiometría
- Control da vista
- Análise da sangue
- Análise de orina
- Espiremetría
- Exploración clínica

O resultados do recoñecemento médico entrágaranse o 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 20.—ACCIÓN SINDICALE GARANTÍAS DE CARGOS SINDICAIS

En todo o relacionado con este tema estarase o disposto nos artigos 61 e seguintes do estatuto dos Traballadores, determinándose que cando un representante legal deba saís 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 o delegado de persoal.

O mesmo terá as garantías e competencias establecidas no artigo 64 do E.T. Do mesmo xeito seralle de aplicación as normas sobre sxiilo profesional establecidas no artigo 65 do E.T.

Ante posible modificacións substanciais das condicións de traballo efectuadas pola empresa, o amparo do establecido nos artigos 40 y 41 do E.T. a empresa notificará o delegado de persoal para que nun prazo de tres días presente as alegacións en dereito estime oportunas antes do preaviso ó 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 o disposto no E.T.

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 solicita-la cunha antelación mínima de 25 horas salvo casos excepcionais que poderá solicitarlas fora do prazo establecido.

CONDICIONES SALARIAIS

ARTIGO 21.—SALARIOS

As retribucións correspondientes ás distintas categorías do persoal afectado por este convenio fíxanse nas táboas salariais anexas para os anos 2009, 2010, 2011, 2012, 2013 y 2014.

O abono 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 22.—PLUS DE ANTIGUEDADE

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

Todos os traballadores que alcancen 3 anos de antigüedad na empresa, e non tiveran cobrado antigüedad, terán dereito o abono do citado plus de antigüedad por importe dun trienio. A cantidade mensual quedará reflexada en taboas.

ARTIGO 23.—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 plus de antigüedad, no seu caso.

Ditas pagas extraordinarias de xullo e nadal percibiránse 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, no seu caso. Dita paga haberá de referirse o ano natural anterior, aboándose a prorrata 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 de dita paga.

Establécese en substitución do denominado plus antiabsentismo unha 4ª paga para todo o persoal para os anos 2009, 2010, 2011 e 2012 de 250,00 euros cada ano. Para e ano 2013 será de 257,87 euros; e para o ano 2014 será de 261,22 euros, que se aboará no mes de setembro.

O devendo da paga farase de Janeiro a decembro do ano en curso.

ARTIGO 24. – PLUS TRANSPORTE

Os traballadores percibirán un plus transporte, nas cantidades e días reflexadas na táboa salarial.

ARTIGO 25. – PLUS DE TOXICIDADE, PERIGOSIDADE

Os traballadores percibirán un plus toxicidade e perigosidade nas cantidades e días reflexadas na táboa salarial.

A partir do 01/01/2006 o plus Tóxico supondrá unha porcentaxe do 22% do salario base.

ARTIGO 26. – PLUS DE NOCTURNIDADE

Os traballadores percibirán un plus de nocturnidade nas cantidades e días reflexadas na táboa.

A partir do 01/01/2002 o plus nocturno supondrá unha porcentaxe do 25% do salario base.

ARTIGO 27. – 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 a traballar. Aquel traballador que, incluído na lista, non se presente no traballo, quedará automaticamente eliminado de ela. Este festivo traballado terá unha retribución de 60 € ou se compensará en outro día de descanso a elección do traballador. Esta cantidade verase reflexada na nómina como “complemento festivo” e será cotizable.

ARTIGO 28. – ANTICIPOS

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

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

OUTRAS CONDICIÓN

ARTIGO 29. – ADSCRICION DO PERSONAL

O obxecto de contribuir e garantir o principio de estabilidade no emprego, a absorción do personal entre quens se suceden, mediante caliques das modalidades de contratación de xestión de servizos públicos, contratos de arredamento de servizos ou de outro tipo, nunha concreta actividade das reguladas no ámbito funcional do presente convenio, levarase a cabo nos termos indicados no presente artigo e seguintes.

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

- a) En todo-los supostos de remate, perda, rescisión ou rescate dunha contrata, así como respecto de calquera outra figura ou modalidade que supoña a substitución entre entidades, personas 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 a realizar o servico, respetando esta os dereitos e obrigacións que disfruten na empresa substituída. Producirase a mencionada subrogación de personal sempre que se dea algún dos seguinte supostos:
- 1) Traballadores/as en activo que presten os seus servicos na contrata cunha antigüedad mínima dos catro últimos meses anteriores ó remate efectivo do servico, sexa cal fora a modalidade do seu contrato de traballo, con independencia de que, con anterioridade o citado período de catro meses, houberan traballado noutra contrata.
 - 2) Traballadores/as , con dereito a reserva do posto de traballo, que no momento do remate efectivo da contrata teñan unha antigüedad mínima de catro meses na mesma e se atopen enfermos, accidentados, en excedencia, vacacións, permiso, descanso maternal, servico militar ou situacións análogas.
 - 3) Traballadores/as que con contrato de interinidade, substituirán a algún dos traballadores nomeados no apartado segundo, con independencia da súa antigüedad e mentra dures o seu contrato.
 - 4) Traballadores/as de novo ingreso que por esixencias do cliente se incorporarán á contrata de servicos públicos como consecuencia dunha ampliación , nos catro meses anteriores ó remate daquela.
 - 5) Traballadores que substitúan a outros que se xubilen, habendo cumprido 64 anos dentro dos catro derradeiros meses anteriores ó remate efectivo da contrata e teñan unha antigüedad mínima na mesma dos catro meses anteriores á xubilación, sempre que esta esté pactada en convenio colectivo estatutario de ámbito inferior, en virtude do R.D. 1191/85, do 17 de Xullo.
- b) Todolos supostos anteriormente contemplados, deberán acreditarse verídica e documentalmente pola empresa ou entidade pública saínte á entrante, mediante os documentos que se detallan no artigo 30 no prazo de dez días hábiles contados dende o momento en que , ben a empresa entrante, ou a saínte, comunique verídica a outra empresa o cambio na adxudicación do servico.
- c) Os traballadores que non disfrutaran as vacacións reglamentarias ó producirse a subrogación as disfrutarán coa nova adxudicatario do servico, que soio abonara a parte proporcional do período que a ela corresponda, xa que o abono do outro período corresponde o anterior adxudicatario, que deberá facelo na correspondente liquidación.
- d) A aplicación de este artigo será de obrigado cumprimento para as partes a que vincula: empresa ou entidade pública ou privada cesante, nova adxudicatario, cliente o traballador.

Se o cliente rescindira a contrata a unha empresa para deixar de prestar o servico, o realiza-lo 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 cuia actividade ven sendo desenrolada por unha ou distintas empresas ou entidades públicas se fragmente ou dividan en distintas partes, zonas ou servicos ó obxecto de seu posterior adxudicación, pasarán a ser adscritos o novo titular aqueles traballadores que houberan realizado seu traballo na empresa saínte nas concretas partes, zonas ou servicos resultantes da división producida, cun período mínimo dos catro derradeiros meses, sexa cal fora a súa modalidade de contrato de traballo, e todo elo aún cando con anterioridade houberan traballado noutras zonas, contratas ou servicos distintos.

Subroganse asimesmo os traballadores que se atopen nos supostos 2 e 5, amolos dous inclusive, do artigo 30 e que haxan realizado o seu traballo nas zonas, divisións e servicos resultantes.

AGRUPACIÓN DE CONTRATAS

No caso de que distintas contratas, servicos, zonas ou división de aquelas se agrupen nunha ou varias, a subrogación do persoal operará respecto de todolos aqueles traballadores que, con independencia da

modalidade do seu contrato de traballo, haxan realizado seu traballo nas que resulten agrupadas cun tempo mínimo dos catro meses e todo elo aún cando non anterioridade houberan prestado os seus servizos nas contratas, zonas, divisións ou servizos agrupados.

OBRIGATORIEDADE

A Subrogación de personal, 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 das mesmas, así como nas agrupacións que de aquelas poidan efectuarse, aun tratándose das normais substitucións que se produzan entre empresas ou entidades públicas ou privadas que leven a cabo a actividade dos correspondentes servizos, e elo aun cando a relación xurídica se estableza soio 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 personal, nos termos indicados e elo con independencia tanto da aplicación, no seu caso, do previsto no artigo 44 do Estatuto dos Traballadores, como da existencia por parte do empresario de outras contratas alleas á que é obxecto de sucesión.

DOCUMENTOS A FACILITAR POLA EMPRESA SAÍNTE Á EMPRESA ENTRANTE

A empresa saínte deberá facilitar á entrante os seguintes documentos:

- Certificado do organismo competente de estar ó corrente no pago á Seguridade Social.
- Fotocopia das catro últimas nóminas mensuais dos traballadores afectados.
- Fotocopias dos TC-1 e TC-2 de cotización a Seguridade Social dos catro últimos meses.
- Relación de persoal na que se especifique nome e apelidos, domicilio, número de afiliación a Seguridade Social, antigüidade, categoría profesional, xornada, horario, modalidade da súa contratación e data de disfrute das súas vacacións. Se o traballador é representante legal dos traballadores, especificarase o período de mandato do mesmo.
- 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 30. – ALTAS NA SEGURIDADE SOCIAL

A empresa estará obrigada a entregar os/as traballadores/as fotocopia da mesma na Seguridade Social, para o que disporá dun prazo de dúas semanas dende a súa incorporación ó traballo.

ARTIGO 31. – ASEMBLEAS

Os traballadores dunha mesma empresa terán dereito a reunirse en asemblea, unha vez ó mes por un tempo 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 preavisar con 24 horas de antelación.

ARTIGO 32. – AXUDA FAMILIAR

Os traballadores afectados por este convenio que teñan ó seu cargo a unha persoa diminuída síquica ou física, de acordo coas estipulacións requiridas pola Seguridade Social, e previa xustificación, percibirán un complemento extrasalarial de 39,07 € por doce pagas.

ARTIGO 33. – FESTIVO DOS TRABALLADORES

Este día se considera non laborable e se considerará como festivo.

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

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

ARTIGO 34.—PARTES ASIGNANTES

As partes asinantes do presente Convenio son a representación dos traballadores, e a Central Unitaria de Traballadores (C.U.T.).

Pola parte empresarial asina Urbaser S.A.

DISPOSICIÓN TRANSITORIAS

DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA. ATRASOS RETRIBUTIVOS

Período: dende o 1 de xaneiro de 2009, ata o 28 de febreiro de 2013.

Acórdase o aboamento da cantidade de MIL TRESCENTOS EUROS BRUTOS (#1.300,00# euros brutos) en concepto de atrasos retributivos correspondentes ao período que vai dende o 1 de xaneiro de 2009 e ata o 28 de febreiro de 2013, que se aboará de xeito proporcional á xornada e tempo de prestación de servizos realizados por parte do traballador durante o devandito período. O aboamento da cantidade que corresponda a cada traballador realizarase xunto coa nómina do mes de xullo de 2013

Período: dende 1 de marzo de 2013, ata o 30 de xuño de 2013.

As cantidades que puidesen xerarse en concepto de atrasos retributivos como consecuencia da aplicación da Taboa Salarial Definitiva para o ano 2013 anexa ao presente convenio, correspondentes ao período que vai dende o 1 de marzo de 2013 e ata o 30 de xuño de 2013, se abonarán xunto coa nómina do mes de xullo de 2013.

DISPOSICIÓN ADICIONAIS

DISPOSICIÓN ADICIONAL I

En todo o non previsto no vixente convenio estarase ó disposto no convenio xeral do sector, Estatuto dos Traballores e demais lexislación vixente na materia.

DISPOSICIÓN ADICIONAL II

As partes asignantes acordan crear dúas novas categorías correspondentes o peón que, con contrato de peón fai labouras de conductor (vehículos de mais de 3.5 tn) de forma habitual e que pasará a chamarse Peón-Conductor e máis a de peón que fai labouras 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 de estas dúas categorías quedarán determinados polas taboas salariais anexas.

DISPOSICIÓN ADICIONAL III

Xénero neutro: Todas as referencias feitas no texto do convenio aparentemente feitas ao xénero masculino, aos efectos dunha maior simplificación na redacción do texto, sen que supoñan a ignorancia das diferenzas de xero existentes, enténdense feitas a un xénero neutro, é dicir, tamén afectan ao xénero feminino, salvo aqueles casos en que por imperativo legal correspondan á muller traballadora.

DISPOSICIÓN ADICIONAL IV

Ás discrepancias que puidesen xurdir na negociación para a non aplicación das condicións de traballo a que se refire o artigo 82.3 do TRET, así como as que puidesen producirse no seo da Comisión Paritaria, se solucionarán de acordo cos procedementos de mediación regulados no Acordo sobre Solución Extraxudicial de Conflitos Colectivos de Traballo (AGA).

Táboa salarial definitiva anos 2009, 2010, 2011, 2012 e ata 28 de febreiro do 2013				
			25%	22%
	Salario Base	Transporte	Nocturno	Pen/Perigoso
Encargado Conductor	34,54	4,54	8,63	7,60
Peón Xefe de equipo	28,29	4,54	7,07	6,22
Conductor	28,29	4,54	7,07	6,22
Peón Conductor	28,29	4,54	7,07	6,22
Peón	26,14	4,54	6,54	5,75
Deveno por antigüedad para traballadores que alcancen 3 anos na empresa				
Antigüedad consolidada peón		35,29		
Antigüedad consolidada conductor		37,63		
Táboa salarial definitiva ano 2013 (a partires do 1 de marzo 2013, ata o 31 de decembro 2013)				
			25%	22%
	Salario Base	Transporte	Nocturno	Pen/Perigoso
Encargado Conductor	35,62	4,68	8,91	7,84
Peón Xefe de equipo	29,18	4,68	7,29	6,42
Conductor	29,18	4,68	7,29	6,42
Peón Conductor	29,18	4,68	7,29	6,42
Peón	26,97	4,68	6,74	5,93
Deveno por antigüedad para traballadores que alcancen 3 anos na empresa				
Antigüedad consolidada peón		36,40		
Antigüedad consolidada conductor		38,81		
Táboa salarial definitiva ano 2014				
			25%	22%
	Salario Base	Transporte	Nocturno	Pen/Perigoso
Encargado Conductor	36,09	4,74	9,02	7,94
Peón Xefe de equipo	29,56	4,74	7,39	6,50
Conductor	29,56	4,74	7,39	6,50
Peón Conductor	29,56	4,74	7,39	6,50
Peón	27,32	4,74	6,83	6,01
Deveno por antigüedad para traballadores que alcancen 3 anos na empresa				
Antigüedad consolidada peón		36,88		
Antigüedad consolidada conductor		39,32		

Vigo, a 18 de outubro de 2013.— A Xefa Territorial, María Rita Peón Fernández.

2013009513