

# Boletín Oficial

## DE LA PROVINCIA DE LUGO

<http://www.diputacionlugo.org/>

### PRECIOS DE SUSCRIPCION

Al año.....36,06 €  
Al semestre.....24,04 €  
Mas gastos de envío  
Los municipios de la provincia recibirán gratuitamente una suscripción.

### VENTA DE EJEMPLARES SUELTOS

Por ejemplar de hasta 8 páginas .....0,60 €  
Por ejemplar de más de 8 y hasta 12 páginas .....0,90 €  
Por ejemplar de más de 12 páginas ..... 1,35 €

LAS SUSCRIPCIONES Y ANUNCIOS SE HARAN PREVIO PAGO DE SU IMPORTE

### ANUNCIOS Y OTRAS INSERCCIONES

Por cada palabra o números.....0,15 €  
- Las inserciones con carácter de urgencia, el importe será el doble de la inserción normal.  
- La tarifa se incrementará en un 50%, en los casos en que los textos a publicar no se entreguen o envíen en soporte informático compatible, según establece el art. 10 de la ordenanza reguladora del B.O.P.  
- Importe mínimo de publicación.....6 €

SE PUBLICA TODOS LOS DIAS, EXCEPTO LOS FESTIVOS

Depósito Legal LU-1-1968 / Franqueo concertado (27-2)  
Imprime: "El Progreso de Lugo, S.L."

## XUNTA DE GALICIA

### Consellería de Traballo

Delegación Provincial de Lugo

RELACIONS LABORAIS

CONVENIOS COLECTIVOS

Exp. 011-2007 (Código 2700452)

Visto o texto do convenio colectivo para a empresa "URBASER S.A. DE LUGO", da provincia de Lugo, asinado o día 23 de maio de 2007, pola representación da mentada empresa e a dos seus traballadores, e de conformidade co disposto no artigo 90 apartados 2 e 3 do Real Decreto Lexislativo 1/95, do 24 de marzo, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, e no Real Decreto 1.040/81, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo.

ESTA DELEGACIÓN PROVINCIAL, ACORDA:

PRIMEIRO: Ordena-la inscrición do citado convenio colectivo no rexistro de convenios desta Delegación, así como o seu depósito.

SEGUNDO: Remiti-lo texto do mentado convenio colectivo á Dirección Xeral de Relacións Laborais da Xunta de Galicia.

TERCEIRO: Dispoñe-la súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Lugo, 28 de xuño de 2007.- O DELEGADO PROVINCIAL, José Miguel Vázquez Calvo.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA URBASER S.A. PARA SU CENTRO DE TRABAJO DE LUGO EN SU ACTIVIDAD DE LIMPIEZA, VIARIA, RECOGIDA Y TRANSPORTE DE RESIDUOS PARA LOS AÑOS 2007 - 2011

Artículo 1º.- Ambito funcional

El presente convenio colectivo, es de ámbito de Empresa y regula las Relaciones Laborales en la Empresa URBASER S.A. concesionaria de los servicios limpieza, viaria, recogida y transporte de residuos para el Excmo. Ayuntamiento de Lugo. Será igualmente de aplicación el presente convenio a aquellos trabajadores del Punto Limpio.

Artículo 2º.- Ambito territorial

El presente convenio colectivo se suscribe para el ámbito territorial del término municipal de Lugo, en el cual la Empresa realiza, por concesión administrativa del Excmo. Ayuntamiento de Lugo, limpieza, viaria, recogida y transporte de residuos y punto limpio en el indicado término municipal.

Artículo 3º.- Ambito personal.

Quedan sometidos a las estipulaciones de este convenio, los trabajadores de la Empresa concesionaria de los servicios de limpieza, viaria, recogida y transporte de residuos del Excmo. Ayuntamiento de Lugo, así como los trabajadores adscritos al punto limpio.

Artículo 4º.- Ambito temporal.

Este convenio tendrá una duración de 5 años, con vigencia desde el 1 de enero de 2007 hasta 31 de diciembre de 2011.

Artículo 5º.- Entrada en vigor.

Este convenio entrará en vigor el día de su firma, con efectos económicos desde el 1 de enero de 2007, salvo aquellas estipulaciones que en contrario se establezcan.

Artículo 6º.- Denuncia.

Se estipula un plazo de duración de cinco años, es decir, hasta el 31 de diciembre del 2011, pactándose de común acuerdo que, con antelación de 2 meses a la fecha de expiración se considera automáticamente denunciado.

Artículo 7º.- Unidad de convenio.

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo, constituirá un todo orgánico e indivisible, y los efectos de aplicación práctica, serán consideradas globalmente en su conjunto y cómputo anual.

Artículo 8º.- Salarios

Durante la vigencia del convenio son las retribuciones pactadas, serán las reflejadas en la tabla salarial anexa, para el periodo en ella indicado, tablas éstas que sufrirán las modificaciones pertinentes durante la vigencia del convenio, según los incrementos pactados y la cláusula de revisión salarial establecida.

Artículo 9º.- Antigüedad.-

Años	%
2	5
4	10
6	15
9	20
12	25
16	30
18	35
21	40
24	45
27	50
30	55
33	60

La antigüedad se percibirá con efectos del 1 de enero del año en que se cumplan los períodos.

Artículo 10º.- Plus de transporte. Complemento indemnizatorio o suplido.

Para todo el personal de la empresa y durante la vigencia del convenio se establece como suplido un plus de transporte mensual de carácter extrasalarial, como compensación de los gastos de desplazamiento dentro de la localidad, así como desde el domicilio al centro de trabajo percibiéndose por este concepto las cuantías y mensualidades señaladas en la tabla anexa.

Artículo 11º.- Plus de actividad.

Durante la vigencia del convenio son los señalados en la tabla que se anexa, en 12 mensualidades.

Artículo 12 º. Plus penoso, tóxico, y peligroso

Durante la vigencia del convenio son los señalados en la tabla que se anexa.

El plus penoso, tóxico y peligroso se valora como el 20% del salario base.

Excepcionalmente, para el personal adscrito al y equipo mixto, se valorará el plus penoso, tóxico y peligroso, en un 30% del salario base, dicho plus constará en nómina con el nombre de PLUS TÓXICO.

El cálculo de los pluses se realizará sobre 313 días, siendo el divisor para los peones 25 días y para el resto de la plantilla 30 días.

Artículo 13 º.- Plus de nocturnidad.-

Aquellos trabajadores que realicen su jornada, total o parcialmente, en horario nocturno, comprendido éste desde las 22 horas, hasta las 6 horas del día siguiente, percibirán por este concepto el importe que figura en la tabla salarial anexa. Si las horas trabajadas en dicho horario nocturno fuesen cuatro, o más de cuatro, se abonará el plus correspondiente a la jornada completa trabajada. Si por el contrario, las horas nocturnas fuesen menos de cuatro, se abonarán exclusivamente dichas horas, en cuyo caso se dividirá el plus correspondiente a la jornada nocturna completa, entre el número de horas diarias de una jornada completa, resultando el valor de cada hora nocturna. Este plus se abonará por día trabajado.

Artículo 14º.- Plus funcional de especialización:

Aquel trabajador con categoría de peón, que además de sus labores habituales de peón trabaje y/o conduzca hidrolimpiadoras y /o barredoras cuya masa máxima autorizada (MMA), sea inferior o igual a 3.500 kilogramos y /o precisen carné de conducir clase A, B, o inferior, percibirán a partir del mes siguiente a la firma del presente convenio colectivo un plus funcional de especialización por día efectivo de trabajo mientras realice dichas funciones por un importe de 1,00.-euros/día (un euros/día) para el año 2007.

Para el resto de años de vigencia de la presente norma, el importe antes concretado se incrementará según lo dispuesto en el artículo 45 "incremento salarial y cláusula de revisión salarial" del convenio colectivo.

El devengo de este plus funcional, exigirá las habilidades precisas para cumplir su obligación de mantenimiento, entretenimiento, reposición y cuidado de cualquier vehículo o máquina.

Artículo 15 º.- Pagas extraordinarias

Se establecen cuatro pagas a razón, cada una de ellas, del importe que resulte de la suma de las cuantías mensuales correspondientes al salario base, antigüedad y plus de transporte, se devengarán anualmente, y se abonarán el día 15 de los meses de marzo (devengo del 1 de abril a 31 de marzo), julio (devengo del 1 de julio a

30 de junio), septiembre ( devengo del 1 de octubre a 30 de septiembre) y diciembre (devengo del 1 de enero a 31 de diciembre).

#### Artículo 16 °. Vacaciones

Todos los trabajadores disfrutarán de un período vacacional de 31 días.

Se establece como período vacacional los meses de julio y agosto.

Aquellos trabajadores, que lo acuerden con la Empresa, podrán disfrutarlo en cualquier mes no fijado, siempre que lo comuniquen antes del 30 de mayo del año en vigencia. En el caso de que un trabajador se encuentre en situación de I.T. antes del comienzo del período de disfrute de sus vacaciones, estas pasarán a disfrutarse una vez se encuentre de alta siempre y cuando se inicien dentro del año al que correspondan. Caducando por tanto el derecho a 31 de diciembre de cada año.

El calendario de vacaciones se elaborará entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

El calendario de vacaciones tendrá que estar expuesto, en el tablón de anuncios de la Empresa, antes del 30 de mayo de cada año de vigencia del convenio.

#### Artículo 17° .- Incapacidad temporal.

A todo trabajador, que prestando sus servicio en la empresa, cause baja médica por incapacidad temporal, con derecho a percibir prestaciones de I.T. de la Seguridad Social, la Empresa, complementarán el 100% del salario real mensual (salario base, antigüedad, plus de transporte, plus penoso, actividad y nocturno en su caso) con exclusión del recargo de festivos, horas extraordinaria, si las hubiere, o cualquier otra retribución de carácter extraordinario desde el primer día de la baja y mientras dure la misma de forma ininterrumpida, tanto en los casos de que la misma venga derivada de accidente de trabajo, como de enfermedad común o accidente no laboral.

Las partes firmantes reconocen necesidad del tratamiento del problema que para la nuestra sociedad supone cualquier tipo de absentismo, siendo conscientes del grave quebrantamiento que en la economía produce el absentismo cuando supera determinados niveles, así como de la necesidad de reducirlo, dados sus altos costes y la negativa incidencia en la productividad entendiendo que su reducción implica tanto el aumento de la presencia del trabajador en el puesto de trabajo como la correcta organización. Es por ello por lo cual las partes negociadoras acuerdan como objetivo primordial durante la vigencia del presente convenio colectivo, la reducción del nivel de absentismo que se viene experimentando en el seno de esta empresa para lo cual se acuerda adoptar la medidas necesarias, en todo caso, para lograr una reducción del actual nivel de absentismo, siempre, si es posible, de mutuo acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores. A tal fin podrá constituirse la correspondiente comisión de trabajo.

#### Artículo 18 ° Vestuario.

La ropa de trabajo será de uso obligatorio para todo el personal y la empresa facilitará cada dos años las siguientes prendas:

##### Conductores:

##### Invierno:

2 pantalones.

2 camisas

2 jerseys

1 cazadora

1 anorak

1 par de botas de seguridad

Guantes anticortes.

##### Verano:

2 pantalones

2 camisas

1 cazadora

1 par de botines

##### Peones:

##### Invierno:

2 pantalones

3 camisas

2 jerseys

1 cazadora

1 anorak 3 piezas

1 par de botas de seguridad

1 par de botas de agua

Guantes anticortes

Gorra de invierno

2 fundas (excepto personal de barrido manual)

##### Verano:

2 pantalones

2 camisas

1 cazadora

1 par de botines

Gorra de verano

Fundas (excepto personal de barrido manual)

##### Personal de taller:

2 pantalones

2 camisas

1 jersey

2 fundas

2 pares de botas de seguridad

Se creará una comisión compuesta por los delegados de prevención y por el mismo número de representantes de la Empresa, para la verificación de calidad de las prendas de trabajo de todos los operarios

La ropa de verano se entregará del 1 al 15 de mayo, la ropa de invierno del 15 al 30 de septiembre.

#### Artículo 19 °.- Comisión Mixta Paritaria

La Comisión Mixta Paritaria, que debe interpretar este convenio, debiendo entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas, se compone de un miembro, por cada dos miembros del Comité de Empresa o fracción que pertenezcan a la misma candidatura sindical, y que a la vez sean firmantes del Convenio, y el mismo número de representantes por parte de la Empresa.

A esta comisión le corresponde la vigilancia e interpretación del convenio.

Dicha comisión queda distribuida de la siguiente manera:

- Cinco miembros por parte de la Empresa, estando capacitada la dirección de la empresa para designar a las personas que por su parte la compondrán, teniendo en cualquier caso la voz y el voto correspondiente a 5 miembros con independencia del número de personas que la representen.

- Cinco miembros por parte del Comité de Empresa

#### Artículo 20°.- Normas de supletoria aplicación.

En todo lo no previsto, en este convenio, se aplicará supletoriamente, el convenio general del sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos limpieza y conservación de alcantarillado, B.O.E. (07-03-96), y posteriores que lo sustituyan, así como todas aquellas normas de general aplicación.

#### Artículo 21°.- Garantía del puesto de trabajo.

El cambio de titularidad de la Empresa, no extinguirá, por si mismo, la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado de los derechos y obligaciones del anterior.

#### Artículo 22°.- Jornada laboral

Se respetará las condiciones en cuanto la distribución de la jornada semanal de aquellos trabajadores que a la firma del presente convenio colectivo viniesen prestando sus servicios de lunes a sábado.

La jornada laboral será de 39 horas semanales. Se establecerá una frecuencia de lunes a domingo, con un descanso de 30 minutos para bocadillo, con el único fin de reducir en la medida de lo posible las jornadas de fines de semana y establecer correturnos a jornada completa para hacer frente a las necesidades del fin de semana. Esta jornada se distribuirá en tres turnos continuados, no existiendo jornada partida exceptuando

administración, que en periodo estival la tendrá continuada.

Se establece una libranza, para todos los trabajadores que se distribuya su jornada de lunes a sábado, de dos sábados alternos al mes, y un sábado libre añadido en alguno de los meses que por distribución del calendario tenga cinco sábados.

Se establece una libranza, para todos los trabajadores que se distribuya su jornada de lunes a domingo, de dos días al mes en semanas alternas, además de su correspondiente descanso semanal, y un día a mayores en aquellos meses que tengan cinco sábados.

La distribución de la jornada diaria será igual para todo el personal de la plantilla, es decir de 6 horas y 30 minutos con un descanso de 30 minutos retribuidos, para el bocadillo.

Los días 24 y 31 de diciembre son no laborables para los trabajadores del turno nocturno, con reanudación de los servicios al día siguiente en horario normal.

El horario de la recogida nocturna se adelanta a las 22.00 horas durante la temporada de invierno (1 de noviembre a 1 de marzo ).

#### Artículo 23°.- Póliza de seguros

1.- La empresa suscribirá con una compañía de seguros, una póliza de seguro para todo el personal que tenga en plantilla, la cual garantizará a los herederos legales o personas que el trabajador designe específicamente los siguientes capitales:

Para los casos de fallecimiento, incapacidad permanente en los grados de, total, absoluta, y gran invalidez, la cantidad de veinticuatro mil euros (24.215,96.- euros).

2.- En el supuesto de que en este convenio colectivo o posteriores, se acordara modificar expresamente el capital garantizado por la póliza, el nuevo capital de indemnización acordado no tendrá efectos retroactivos y su vigor quedaría supeditado a treinta días posteriores a la fecha de publicación en el Boletín Oficial correspondiente del texto íntegro del nuevo convenio colectivo.

#### Artículo 24°.- Descuento cuota sindical en nómina.

A todos los trabajadores, que lo soliciten, se les descontará de sus nóminas la cuota sindical, la cual se ingresará en el número de cuenta bancaria que determine la central sindical a la que esté afiliado.

#### Artículo 2 °.- Horas extraordinarias.

Mientras persista la actual situación de desempleo no se realizarán horas extraordinarias, salvo en casos de fuerza mayor. En este supuesto se establece como única compensación una libranza de tres horas por cada hora trabajada.

#### Artículo 26°.- Festivos.

Los trabajadores que realicen su jornada en día festivo, salvo aquellos que expresamente sean contratados

para trabajar, entre otros días, en días festivos, no domingo, percibirán como única compensación el importe reflejado en el anexo de tablas salariales, por las necesidades del servicio, tienen que trabajar dichos días festivos. Este plus se abona por día trabajado. A todos los efectos del presente convenio colectivo, se entenderá que, dado que hay jornadas diarias de trabajo que se realizan durante dos días naturales distintos, se considerará siempre que se ha trabajado el día en que se inicia la jornada.

#### Artículo 27º Festividad patronal.

La festividad de San Martín de Porres, el día 3 de noviembre, se considera no laborable a todos los efectos. En caso de coincidir, en festivo o en un día de difícil aplicación, se trasladará al miércoles posterior o anterior.

#### Artículo 28º.- Excedencia laboral.

##### - Excedencia forzosa:

Los supuestos de excedencia forzosa previstos en la Ley darán lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo que motivó la excedencia, perdiéndose el derecho si se solicita transcurrido este plazo.

La duración del contrato de trabajo no se verá alterada por la situación de excedencia forzosa del trabajador, y en el caso de llegar al término del contrato durante el transcurso de la misma se extinguirá dicho contrato, previa su denuncia o preaviso, salvo pacto en contrario.

##### - Excedencia voluntaria:

El trabajador, con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a un año ni superior a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador si hubieran transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya, que hubieran o se produjeran en la empresa, y siempre que lo solicite con al menos un mes de antelación al término de la excedencia.

El comité de empresa a través de alguno de sus miembros será informado de las excedencias concedidas.

#### Artículo 29 º.- Licencias retribuidas.-

Todos los trabajadores tendrán derecho al disfrute de licencias en la forma y condiciones siguientes:

- 1.- 20 días por matrimonio.
- 2.- 3 días en caso de nacimiento de hijo.

3.- 3 días por enfermedad grave o muerte de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

4.- Un total de 5 días cuando por el motivo anterior, necesite realizar desplazamiento fuera de la provincia de Lugo.

5.- 2 días por traslado de domicilio habitual.

6.- 1 día por muerte de pariente hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad.

7.- 9 días por asuntos propios, tras previa comunicación no pudiendo coincidir en la plantilla más de seis permisos el mismo día. Estos seis permisos se distribuirán de la siguiente forma:

- 3 permisos por día para el personal del turno de mañana .

- 1 permiso por día para el personal del turno de tarde.

- 2 permisos por día para el personal de turno nocturno.

La comisión paritaria regulará con la empresa el uso de dichos días. Los permisos se solicitarán a través del Secretario del Comité de Empresa o persona en quien delegue. El personal que disponga de días de asuntos propios y que los solicite en diciembre y no los pueda disfrutar ese mes, puede hacerlo hasta el 31 de enero del año siguiente.

Se concederán permisos para asistencia a consultas médicas o de especialistas privados, de forma fraccionada, hasta un máximo de dieciséis horas anuales.

8.- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.

9.- 1 día por matrimonio de hijos o hermanos. Fuera de la provincia, 3 días.

10.- 1 día por el primer aniversario de muerte de familiares en primer grado.

11.- 1 día por el bautizo de hijo.

Con la finalidad de facilitar la relación de parentescos y los grados de los mismos, se incluye como anexo II del presente convenio la tabla de los grados de parentesco.

#### Artículo 30º.- Retirada del permiso de conducir.-

En los supuestos de sanción, con vehículos de la Empresa en horas de trabajo, que supongan la retirada del carné de conducir, siempre y cuando no hubiese mala fe o dolo en la consecución de los hechos, la Empresa vendrá obligada a darle trabajo sin menoscabo de sus percepciones salariales y por el tiempo que dure la retirada del carné. Este beneficio quedará sin efecto en caso de conducción en estado de toxicomanía, embriaguez, o conducción temeraria.

En el supuesto de que dicha sanción se produzca fuera de horas de trabajo, la Empresa le proporcionará otro trabajo percibiendo el salario correspondiente a la

categoría que se le asigne y por el tiempo que dure la retirada del carné de conducir. Este beneficio quedará sin efecto en caso de conducción en estado de toxicomanía.

#### Artículo 31º.- Vigilancia de la salud

La Empresa de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, y demás normas de general aplicación en la materia, garantizará la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores afectos por el presente convenio colectivo en función de los riesgos inherentes al trabajo. Los resultados de las revisiones médicas serán entregados a los trabajadores.

#### Artículo 32º.- Compensación por jubilación.-

Para aquellos trabajadores, con un mínimo de 8 años de antigüedad en la Empresa, se establecen los siguientes premios por compensación de su jubilación definitiva anticipada:

- a) A los 60 años: 3.281,53 euros
- b) A los 61 años: 2.937,75 euros
- c) A los 62 años: 2.618,97 euros
- d) A los 63 años: 2.287,69 euros
- e) A los 64 años: 1.962,67 euros

#### Artículo 33 º.- Sanciones.-

En el supuesto de que la Empresa incoe expediente sancionador, deberá informar de él al Comité de Empresa y delegados de las secciones sindicales legalmente constituidas.

#### Artículo 34º.- Jubilación voluntaria a los 64 años.-

De conformidad con la legislación vigente, RD 1.194/1985, de 17 de julio, para aquellos casos en que los trabajadores con 64 años cumplidos soliciten acogerse de conformidad al referido Real Decreto a su anticipación de la edad de jubilación, la empresa aceptará su solicitud, sustituyéndole, simultáneamente a su cese por jubilación, por otro trabajador en las condiciones previstas en el antes citado Real Decreto.

#### Artículo 35º.- Jubilación parcial anticipada.

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 166.2 del RD Legislativo 1/1994, de 20 de junio, y el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, podrá acceder a la jubilación parcial desde la firma y publicación del presente convenio colectivo, los trabajadores a jornada completa incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente convenio colectivo que opten por jubilarse a tiempo parcial a partir de los 60 años de edad y antes de alcanzar los 65 años que, teniendo derecho conforme a la actual legislación a la jubilación total, reúnan asimismo, las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social. Dicha acreditación se efectuará presentando ante la empresa certificado original de vida laboral, o informe de la Entidad ges-

tora que certifique estas condiciones generales, junto con el escrito del interesado dirigido a la empresa comunicando su intención de acogerse a la jubilación parcial anticipada con una antelación de, al menos, tres meses a la fecha prevista para la jubilación. Concertándose paralelamente con la Empresa un contrato a tiempo parcial reduciendo su jornada y salario. Además será necesario que, al momento del inicio de la situación de jubilación parcial, el interesado no se encuentre en ninguna de las causas de suspensión del contrato de trabajo prevista por la legislación vigente. La empresa concederá el acceso a la jubilación parcial con la mayor brevedad posible, después de realizados todos los trámites necesarios para cubrir el puesto.

El porcentaje en que se podrá solicitar la jubilación parcial será como máximo el 85%, manteniéndose la prestación laboral del trabajador al servicio de la empresa como mínimo en el 15% restante de jornada. No obstante lo anterior, mediante acuerdo entre empresa y trabajador, podrán establecerse éstos, o porcentajes distintos, siempre que se respeten los porcentajes máximo y mínimo establecidos legalmente.

Sin perjuicio de los pactos individuales establecidos en el párrafo anterior, las partes firmantes de este convenio se comprometen, en el caso de que durante la vigencia del presente acuerdo sufra alguna modificación las leyes o reglamentos que se puedan dictar en el futuro en relación con su contenido se renegociara a través de la comisión paritaria en el caso que sea posible una nueva redacción que se adapte a la nueva legislación que haya sido aprobada a fin de evitar que los posibles cambios normativos impidan ó dificulten el cumplimiento de lo acordado en este artículo.

Dicha relación laboral se instrumentará mediante la suscripción de un contrato a tiempo parcial y por escrito en modelo oficial. La prestación laboral, descanso y vacaciones, deberán realizarse de modo ininterrumpido durante los doce meses de cada año, salvo pacto en contrario, y en los turnos, y horarios, en los cuales este adscrito cada trabajador, así como los períodos de cada año en los que en su caso puedan acumularse las horas de trabajo a realizar anualmente y que de la misma manera establezca la empresa para cada caso que se concretarán en el contrato de trabajo. No obstante, la prestación laboral, estará condicionada a la fecha de solicitud, estableciendo en cualquier caso la Empresa las fechas de la prestación de trabajo.

El salario a abonar en contraprestación por el trabajo será el correspondiente a la jornada efectivamente realizada y se abonará a la finalización de cada uno de los meses en que se trabaja, liquidándose en el último periodo mensual de trabajo, las partes proporcionales de las retribuciones de devengos superiores al mes. De cualquier manera a opción de la Empresa podrá percibir sus retribuciones prorrateadas. La empresa celebrará simultáneamente un con-

trato de trabajo de relevo con un trabajador en situación legal de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, en el cual deberá cesar previa y obligatoriamente, con objeto de sustituir la jornada dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. La duración de este contrato será igual a la del tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de 65 años, salvo que el trabajador sustituido cesara con anterioridad al servicio de la empresa por cualquier causa en cuyo caso se extinguirá igualmente el contrato de trabajo del relevista. Quedando el trabajador/a jubilado parcial obligado a comunicar a la empresa cualquier cambio de situación, bien jubilación total, bien pensión de incapacidad o cualquier otra que se produzca. La jornada del trabajador relevista podrá ser a tiempo parcial o a jornada completa. En todo caso, su duración debe ser, como mínimo igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido que se jubila parcial y anticipadamente.

Por otra parte, el puesto de trabajo del trabajador/a relevista podrá ser cualquiera de los que correspondan al mismo grupo profesional del trabajador/a sustituido, de conformidad con lo establecido en el artículo 22 del convenio general del sector, publicado en el BOE de 7 de marzo de 1996, y posteriores que lo sustituyan, y que es de supletoria aplicación a la presente norma convencional.

El contrato de trabajo a tiempo parcial suscrito con el trabajador/a parcialmente jubilado tendrá una duración igual a la que, en el momento de su celebración, le reste a aquel/la para alcanzar la edad de 65 años, momento en que se extinguirá dicho contrato de trabajo, debiendo pasar de modo forzoso dicho trabajador/a a la situación definitiva de jubilación total.

No será de aplicación a los trabajadores jubilados parcialmente el artículo 18 del convenio colectivo, "vestuario", dichos trabajadores tendrán derecho a que se les entregue en el momento que se incorporen a la prestación efectiva de servicios en cada período la ropa correspondiente a cada época del año, verano e invierno, especificada en el citado artículo, según categoría profesional que corresponda y según la fecha en la cual preste sus servicios efectivos, en el caso de solaparse los períodos de entrega de ropa entregará la correspondiente a la del período en el cual preste mayor número tiempo efectivo de trabajo, salvo que su prestación efectiva de trabajo se extienda más allá de los dos meses siguientes a las fechas establecidas para la entrega de ropa que en cada período, invierno y verano, venga establecida.

En todo lo no reflejado expresamente en este artículo se estará al principio de proporcionalidad con relación a la jornada efectiva de trabajo contratada.

Este artículo quedará sin efecto en el supuesto de derogación de la norma que lo amparan siempre y cuando esta no sea sustituida.

Los trabajadores que se acojan mediante acuerdo con la empresa a esta modalidad de jubilación, renuncian de forma expresa al derecho de cobro en ningún caso de las cantidades establecidas para los casos de las jubilaciones totales anticipadas que se encuentran previstos en el artículo 32, "compensación por jubilación". Igualmente, no tendrán derecho al disfrute de los días de asuntos propios fijados en el artículo 29, "licencias retribuidas".

Las indemnizaciones y derechos concedidos en el vigente convenio colectivo para los casos en los que se produzca, fallecimiento, incapacidad permanente en los grados de, total, absoluta o gran invalidez, les serán reconocidos en su integridad a los trabajadores jubilados parcialmente, únicamente en el caso en que la baja médica, que hubiese sido origen de dichas contingencias, se produzca en los meses en los que el trabajador estuviese prestando sus servicios profesionales para la empresa.

En materia de incapacidad temporal, vistas las especiales circunstancias de prestación de servicio del personal que se acoja a la jubilación parcial regulada en este convenio, se establece, como excepción al régimen convencional previsto en este convenio colectivo, la no aplicación en cualquier caso de la regulación contenida en el artículo 17, "incapacidad temporal" no teniendo por consiguiente derecho alguno a los complementos de la prestación por incapacidad temporal (I.T.) a cargo de la empresa que se establecen en el citado artículo 17.

Artículo 36º.- Mantenimiento de empleo.-

Se establece que el número de trabajadores fijos es de 103 trabajadores, sin que sea necesario que el nuevo puesto de trabajo fijo sea para cubrir exactamente la vacante creada.

Antes de hacer fijo a un trabajador la Empresa podrá acogerse a lo establecido en el Art. 37 de este convenio.

Artículo 37º.- Previsión de vacantes.-

La Empresa acepta que todos los puestos de trabajo se cubran, en primer lugar, de manera interna. Siendo cubiertas en un plazo máximo de 15 días.

Artículo 38º.- Ascensos.-

- a) Los ascensos se realizarán internamente.
- b) Se tendrá en cuenta la antigüedad y las condiciones idóneas, realizándose una prueba al efecto.
- c) Los puestos o tareas que impliquen mando o especial confianza serán de libre designación y revocación por parte de la empresa.

d) El ascenso no será definitivo hasta transcurrido un período de prueba, que será de seis meses para el personal titulado y de dos meses para el resto del personal

Artículo 39 º.- Definición de grupo y de categorías profesionales.

La clasificación del personal, que se indica a conti-

nuación, es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas.

Los cometidos profesionales de cada grupo, categoría u oficio deben considerarse simplemente indicativos. Asimismo, todo trabajador está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro del general cometido propio de su categoría o competencia profesional, entre los que se incluyen la limpieza de maquinaria, herramientas y útiles de trabajo.

El personal estará encuadrado, atendiendo a las funciones que ejecute en la empresa, en alguno de los siguientes grupos profesionales:

Estas categorías serán equivalentes entre sí dentro de cada grupo profesional con independencia de sus derechos económicos.

- Grupo de mandos intermedios:

1.- Encargado general.

2.- Capataz.

1. Encargado general: Con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas del técnico superior o medio, manda sobre uno o más encargados. Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios. Es responsable del mantenimiento de la disciplina de los servicios a su cargo, y muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo.

2. Capataz: El trabajador que, a las órdenes de un encargado general, tiene a su cargo el mando sobre el personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimientos de los oficios de las actividades a su cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina.

- Grupo de administrativos:

1. Oficial de primera administrativo: Empleado que actúa a las órdenes de un jefe administrativo, si lo hubiere, y tiene a su cargo un servicio determinado, dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

2.- Auxiliar administrativo: Empleado que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

- Grupo de operarios: El grupo de personal operario está compuesto por las siguientes categorías:

1.- Conductor.

2.- Maquinista

3.- Peón

4.- Oficial primera de taller.

5.- Oficial ayudante de taller.

1. Conductor: En posesión del carné de conducir correspondiente que le autorice el manejo de automóviles cuya masa máxima autorizada exceda de 3.500 kilogramos ( Camión recolector, camión lavacontenedores, camión cisterna, camiones grúa o cualquier otro vehículo de similares características ), tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.

2. Maquinista: Operario en posesión del carné de conducir correspondiente teniendo a su cargo la conducción y manejo de las máquinas propias del servicio (barredoras, baldeadoras o cualquier otro vehículo) cuyo peso máximo autorizado (PMA), sea superior a 3.500 kilogramos responsabilizándose del cuidado, entretenimiento y adecuada conservación de la máquina que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.

3. Peón: Trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo, además de realizar sus labores habituales de peón podrá trabajar y/o conducir barredoras, baldeadoras o cualquier otro vehículo cuyo peso máximo autorizado (PMA), sea inferior o igual a 3.500 kilogramos y/o que precisen carné de conducir clase A, B, o inferior.

4. Oficial primera de taller: Con mando sobre otros operarios o sin él, posee los conocimientos del oficio y lo practica con el mayor esmero y delicadeza y pleno rendimiento.

5. Oficial ayudante de taller: Operario que, con conocimiento teórico-práctico del oficio, sin llegar a la especialización y perfección exigidas a los Oficiales de primera, ejecutan los cometidos de su oficio, con la suficiente perfección y eficacia.

Artículo 40º- Comité de Empresa.-

El Comité de Empresa es el órgano máximo de representación colegiada de los trabajadores en la Empresa URBASER. S.A. Sus miembros tendrán las garantías que prevé el Art. 68 del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales, acumulando el crédito de horas sindicales, entre sus miembros y los delegados de las secciones sindicales, si lo estiman oportuno dentro del mes natural.

Los componentes del Comité de Empresa o delegados sindicales dispondrán de un crédito de 27 horas mensuales, retribuidas como horas realmente trabajadas para el ejercicio de sus funciones.

Quedan excluidas del conjunto de estas horas sindicales, las que correspondan a reuniones convocadas por la Dirección de la Empresa y las dedicadas a negociación colectiva.



La Empresa facilitará al Comité de Empresa un tablón de anuncios por centro de trabajo. Y un local adecuado para la realización de sus funciones.

Los miembros del Comité de Empresa y delegados sindicales. disfrutarán de los derechos y garantías que legalmente le sean inherentes al cargo que ostentan.

#### Artículo 41º.- Secciones sindicales.-

Las secciones sindicales legalmente constituidas en la Empresa, siempre que obtengan al menos el 25% de los votos en la elección del Comité de Empresa y tengan dicho porcentaje de afiliados, tendrán derecho a un delegado sindical con las mismas garantías que los miembros del Comité de Empresa, disponiendo del mismo crédito horario de acuerdo con lo señalado en el artículo anterior.

Las secciones sindicales podrán:

a) Hacer propaganda sindical o laboral a través del tablón de anuncios.

b) Cobrar las cuotas sindicales dentro del horario de trabajo, sin interrumpir el proceso productivo.

c) Cobrar las cuotas sindicales a través de la nómina, con autorización expresa del interesado.

d) Convocar asambleas dentro del centro de trabajo.

e) Demás disposiciones legales vigentes.

#### Artículo 42º.- Ayuda por fallecimiento.-

La ayuda por fallecimiento, para gastos de sepelio, a los herederos legales del trabajador tendrán un importe de 2.289,47 euros.

#### Artículo 43º.- Anticipos reintegrables.-

La Empresa mantendrá una bolsa de 18.030,36 euros, con un límite de 901,52 por trabajador y año, a fin de facilitar a los trabajadores anticipos sobre su salario. Serán aprobados por la Comisión Mixta Paritaria.

El reintegro del anticipo concedido, se realizará en la 12 pagas siguientes.

#### Artículo 44º.- Cambio de turno.-

La Empresa permitirá el cambio de turno entre los trabajadores, de igual categoría o mismo grupo profesional, así lo deseen.

Cuando quede una plaza libre, en algún turno, se comunicará al Comité de Empresa para que sea ocupado por algún trabajador interesado en el cambio.

#### Artículo 45º.- Ayuda escolar.-

La Empresa creará un fondo de ayuda para estudios oficiales de hijos de trabajadores que tendrá un importe de: 3.750,32 euros. Esta cuantía se incrementará a partir del año 2008 en los términos pactados en el artículo 44, "incremento salarial y cláusula de revisión salarial".

Todos los afectados que deseen acogerse a este artículo y tengan hijos mayores de 16 años, tendrán que

acreditar la siguiente documentación:

- FOTOCOPIA DEL LIBRO DE FAMILIA.

- CERTIFICADO NEGATIVO DE LA SEGURIDAD SOCIAL, DONDE SE HAGA CONSTAR QUE NO ESTÁ DADO DE ALTA EN LA MISMA COMO TRABAJADOR.

- CARTILLA DE DESEMPLEO.

- MATRÍCULA DE ESTUDIOS.

Dicha ayuda se abonará con la mensualidad del mes de septiembre.

El reparto de dicho fondo se hará anualmente entre la Empresa y el Comité de Empresa, creando a este respecto un reglamento de normas.

Artículo 46º.- Incremento salarial. y cláusula de revisión salarial:

Para los años de vigencia del presente convenio colectivo, se conviene un incremento salarial igual al IPC previsto por el gobierno correspondiente a cada año vigencia, estableciéndose una cláusula de revisión salarial en los siguientes términos para cada uno de los años:

2007 incremento del I.P.C. previsto con cláusula de revisión al I.P.C. real

2008 incremento del I.P.C. previsto con cláusula de revisión al I.P.C. real

2009 incremento del I.P.C. previsto con cláusula de revisión al I.P.C. real + 0,5%

2010 incremento del I.P.C. previsto con cláusula de revisión al I.P.C. real + 1%

2011 incremento del I.P.C. previsto con cláusula de revisión al I.P.C. real + 1%

Las tablas salariales se confeccionarán tomando de partida las tablas salariales definitivas del año anterior, actualizándose los conceptos de salario base, plus de transporte, plus de actividad y plus de especialización en los términos antes concretados.

#### Artículo 47º.- Atrasos salariales.-

Los atrasos salariales que pudiesen generarse como consecuencia de la cláusula de revisión pactada en el presente convenio, serán abonados en la nómina del mes siguiente a que se conozca el IPC real resultante a 31 de diciembre de cada ejercicio.

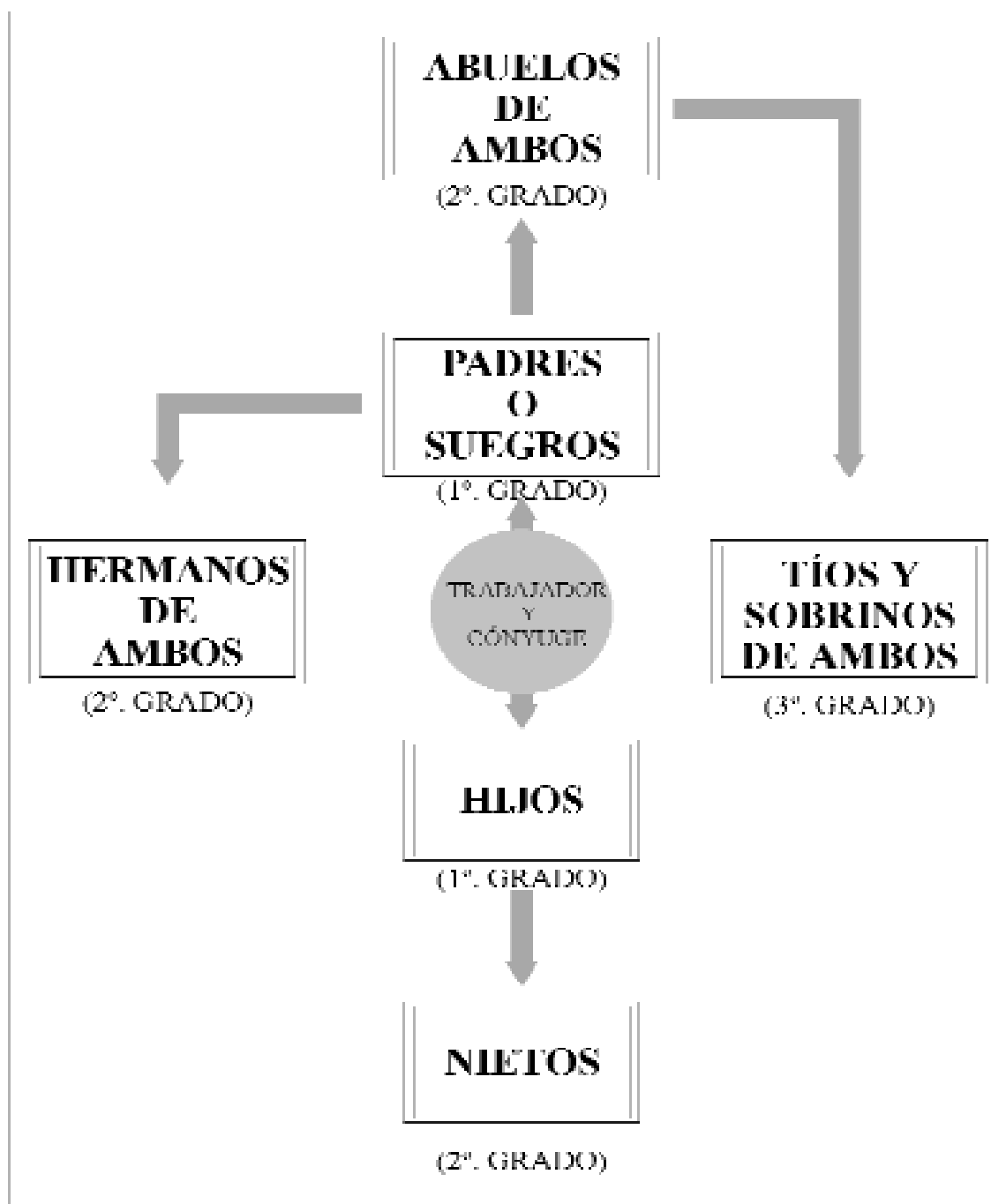
#### Disposición adicional

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria pactada por lo que se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada que se realice.

ANEXO II

### ÁRBOL GENEALÓGICO

(GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD)



**TABLA SALARIAL 2007****REVISADAS AL 2% I.P.C. PREVISTO**

CATEGORIA	SALARIO BASE 18	PLUS TRANSPORTE 18	PLUS ACTIVIDAD 12	PLUS PEONOS 313	PLUS NOCTURNO 313	TOTAL ANUAL
ENCARGADO GENERAL	1.050,98	97,94	146,80	7,02	0,00	22.329,58
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO	1.050,98	123,46	276,00	8,00	0,00	22.091,04
CAPATAZ DÍA	1.014,68	97,94	44,96	6,77	0,00	20.460,45
CAPATAZ NOCHE	1.014,68	97,94	44,96	6,77	8,48	23.106,43
OFICIAL 1º TALLER	1.014,68	97,94	44,96	6,77	8,00	20.460,45
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.014,68	123,46	185,50	0,00	8,00	20.472,24
OFICIAL AYUDANTE TALLER	951,20	123,46	42,51	6,34	0,00	19.669,10
MAQUINISTA	940,94	123,46	16,79	6,34	0,00	19.216,20
CONDUCTOR NOCHE	951,20	123,46	16,79	6,34	7,83	21.862,55
CONDUCTOR DÍA	951,20	123,46	16,79	6,34	0,00	19.380,46
PEÓN NOCHE	830,68	97,94	0,00	7,44	7,75	21.212,53
PEÓN DÍA	830,68	97,94	0,00	7,44	0,00	18.786,80

	EUROS	
FESTIVO:	48,21	
PEONES CON TRABAJO EN NAVE	20,97	Incremento en el Plus Transporte
PLUS FUNCIÓN DE ESPECIALIZACIÓN PEONES	1,50	Por día efectivo de trabajo (máx.268 €/año)

www.cigservizos.org

R. 03586

**AYUNTAMIENTOS****BECERREÁ***Información pública*

Cumplido co establecido polo apartado 3º do artigo 4 da Ordenanza Fiscal Reguladora do Imposto de Vehículos de Tracción Mecánica, o padrón correspondente ó exercicio 2007 exponse ó público polo prazo de quince días hábiles, contados dende o seguinte ó da publicación deste edicto no Boletín Oficial da Provincia de Lugo.

Recursos: Contra ó acordo da aprobación do padrón poderase interpor recurso de reposición.

Prazo de presentación do recurso: Un mes dende o día inmediato seguinte ó do término do período de exposición ó público do padrón.

A publicación do padrón no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, surtirá os efectos de notificación de liquidación tributaria a cada un dos suxectos pasivos.

Órgano ante o que se recorre: Alcaldía do Concello de Becerreá.

Contra a resolución expresa ou presunta do recurso de reposición que no seu caso se formule, poderase interpor recurso contencioso-administrativo na forma e nos prazos que a tal efecto se establecen na Lei Reguladora da referida xurisdición.

Así mesmo, a Alcaldía fixou o prazo para o ingreso en período voluntario das débedas tributarias liquidadas nos recibos, dende o 02 de xullo ó 30 de setembro de 2007.

Modalidade de cobro: A través da Caixa Galicia, oficina de Becerreá.