

## ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### XUNTA DE GALICIA

#### Consellería de Traballo e Benestar

#### Departamento Territorial da Coruña

#### Servizo de Relacións Laborais

*Convenio colectivo de Urbaser, SA (servizo público de RSU e limpeza pública viaria do Concello de Santiago de Compostela)*

Visto o expediente do convenio colectivo de URBASER, SA (servizo público de RSU e limpeza pública viaria do Concello de Santiago de Compostela) (código convenio 1501251), que tivo entrada neste Departamento Territorial da Consellería de Traballo e Benestar o día 13.07.10, complementado os días 10.08.10 e 07.09.10, e subscrito pola parte económica por URBASER, SA e pola parte social polo comité de empresa os días 06.07.10 e 03.08.10, de conformidade co disposto nos artigos 90.2 e 3 do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, Real decreto 1040/81, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo e o Real decreto 2412/82, de 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia en materia de traballo, este Departamento Territorial

#### ACORDA:

PRIMEIRO.—Ordenar a súa inscrición no libro rexistro de convenios colectivos de traballo, obrante neste Departamento Territorial, e notificacal á representación económica e social da comisión negociadora.

SEGUNDO.—Ordenar o depósito do citado acordo no Servizo de Relacións Laborais, Sección de Mediación, Arbitraje e Conciliación (S.M.A.C).

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

A Coruña, 13 de setembro de 2010.

O xefe territorial de Traballo e Benestar

Luis Alberto Álvarez Freijido

### CONVENIO COLECTIVO DE LA SOCIEDAD URBASER, S.A. (ANTES DENOMINADA TÉCNICAS MEDIOAMBIENTALES TECMED, S.A.) EN SU CENTRO DE TRABAJO DE SANTIAGO DE COMPOSTELA DEDICADO A LA ACTIVIDAD DE LIMPIEZA PÚBLICA Y RECOGIDA DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS EN LA CITADA LOCALIDAD

#### I.-NORMAS GENERALES

##### Artículo 1.º.—Ámbito funcional.

El presente convenio regulará las relaciones laborales y económicas de la empresa "URBASER, S.A.".

##### Artículo 2.º.—Ámbito territorial.

Este convenio será de aplicación para dicha empresa en su centro de trabajo de Santiago de Compostela dedicado a la actividad de gestión del servicio público adjudicado de recogida de residuos sólidos urbanos y limpieza viaria en el citado término municipal.

##### Artículo 3.º.—Ámbito personal.

Afecta a todos los trabajadores que actualmente están empleados por dicha empresa en dicho centro de trabajo, así como a aquellos que lo sean en el futuro.

##### Artículo 4.º.—Vigencia y duración.

Con independencia de su publicación en el boletín oficial correspondiente entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2009 siendo su duración por cuatro años, es decir, hasta el 31 de diciembre del 2012. Después de esta fecha el convenio se mantendrá vigente en su totalidad, mientras no se firme un nuevo convenio que lo sustituya.

##### Artículo 5.º.—Comisión paritaria.

Quedará constituida, una vez firmado el convenio, por Valentín Pereira Nieves, Javier Midón Novio, Manuel Alonso Garabal, José Manuel Porto González, José Domingo Bascoy Martínez en representación de los trabajadores, y por la empresa Raúl Telenti Labrador y Antonio Gómez García, y hasta igual número de miembros, que en representación de la empresa podrán ser nombrados en su momento tres personas más en su representación. Las Competencias serán resolver cuantas dudas y divergencias que puedan surgir en la aplicación o interpretación del convenio. Tanto la parte social como la econó-

mica podrán dotarse de los asesores que estimen convenientes. En caso de discrepancia se estará a lo que disponga la jurisdicción competente.

#### **Artículo 6.º.-Condiciones más beneficiosas.**

Se respetarán todas aquellas situaciones o condiciones laborales que tuviesen reconocidas los trabajadores y que sean más beneficiosas que las pactadas en este convenio.

#### **Artículo 7.º.-Compensación y absorción.**

Las retribuciones establecidas en este convenio compensarán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas. Los aumentos de retribuciones legales de general aplicación, convenios colectivos, contratos individuales, etc., sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen a las aquí pactadas. En el caso contrario serán compensadas y absorbidas por estas últimas, manteniéndose el presente convenio en sus propios términos, en el modo y condiciones que quedan pactadas.

#### **Artículo 8.º.-Denuncia.**

A los efectos de trámite de denuncia de este convenio, las partes consideran que la firma del mismo incluye el trámite de denuncia, en consecuencia, el convenio se entenderá cumplidamente denunciado al terminar su vigencia, comenzando las negociaciones un mes antes de acabar los efectos del presente convenio.

## **II.-CONDICIONES DE TRABAJO**

#### **Artículo 9.º.-Jornada de trabajo.**

La jornada de trabajo será de 37 horas y 30 minutos semanales, tanto en jornada continuada como partida, distribuyéndose de la siguiente manera: 6 horas y 20 minutos de lunes a viernes, y 5 horas y 50 minutos los sábados. Para el personal con servicio ordinario en domingos, la jornada será de 6 horas y 20 minutos cada día, de lunes a viernes, y de 5 horas y 50 minutos los domingos. En jornada continuada el trabajador gozará de 20 minutos de descanso, computándose a todos los efectos como trabajo efectivo.

Los turnos de trabajo existentes en la empresa serán expuestos en los tablones de anuncios con la firma de la representación de la empresa y la representación de los trabajadores. Todos los trabajadores estarán adscritos a un turno de trabajo fijo. El cambio de turno definitivo solo se hará previo consentimiento del trabajador afectado.

Los días 24 y 31 de diciembre serán de descanso para todos los trabajadores del turno de noche. En compensación, la jornada correspondiente a estos días se realizará los días 25 de diciembre y 1 de enero, en turno de noche. En este supuesto no operarán las compensaciones recogidas en el artículo 28.º.

En el caso de que los días 24 y 31 coincidan en lunes, la jornada se realizará en el turno de mañana de los días 25 y 1 de enero.

Los actuales trabajadores (con contrato indefinido) que prestan servicios en jornada partida, durante el período de vacaciones, con carácter voluntario, pasarán a prestar servicios en los diferentes turnos continuados, estableciéndose como prioridad para la elección de turno la antigüedad.

#### **Artículo 10.º.-Período de prueba.**

El período de prueba para el personal operario será de treinta días. A aquellos trabajadores que ya hubiesen prestado servicios para la empresa con anterioridad, con la misma categoría, no se les establecerá período de prueba alguno.

#### **Artículo 11.º.-Trabajos de categoría superior.**

En caso de que, por necesidades del servicio, un trabajador tuviese que hacer trabajos de distinta categoría dentro del mismo grupo profesional, el trabajador tendrá derecho desde el primer día de su desempeño a la diferencia salarial correspondiente entre ambas. Si pasados dos meses el trabajador siguiese haciendo trabajos distintos a su categoría, será ascendido automáticamente a la categoría superior correspondiente, salvo que dicha prestación laboral se produzca en los meses comprendidos de abril a septiembre de cada ejercicio, ambos inclusive, en cuyo caso no se computarán dichos períodos a los efectos de reclamar ascenso automático.

#### **Artículo 12.º.-Contratos de trabajo temporales.**

La empresa convertirá los nuevos contratos en indefinidos siempre que la duración sea superior a 18 meses y que fueran contratados para cubrir puestos de trabajo que surjan como consecuencia de bajas que se produzcan en la plantilla de personal o que se creen por ampliación de la misma.

#### **Artículo 13.º.-Vacaciones.**

Las vacaciones serán de 27 días laborables, siendo retribuidas con todos los conceptos de la tabla salarial. El 100% del importe mensual del plus de nocturnidad se abonará durante las vacaciones.

En el caso de que un trabajador no este adscrito con carácter fijo a los turnos de noche, percibirá la parte proporcional al tiempo que venga prestando sus servicios en jornada nocturna dentro de los doce meses inmediatamente anteriores al inicio del derecho al percibo de la mensualidad de vacaciones.

Se fija el período de disfrute de vacaciones en los meses comprendidos de abril a septiembre de cada ejercicio, ambos inclusive.

Las vacaciones no podrán ser compensadas en metálico, salvo en los casos de liquidación por finalización de contrato o despido.

La empresa, previa consulta con los representantes de los trabajadores, confeccionará un cuadro de vacaciones con tres meses de anticipación mínima al comienzo de su disfrute, que será expuesto en el tablón de anuncios y de la que se entregará una copia firmada y sellada al comité de empresa.

El personal a contratar para sustituir a la plantilla durante el disfrute de las vacaciones se hará de conformidad con las fórmulas de contratación que contemple la legislación vigente en ese momento. En años sucesivos todos aquellos trabajadores contratados en el año anterior para la sustitución de vacaciones al menos durante 6 meses tendrán una preferencia a ser de nuevo contratados para sustitución de vacaciones en este ejercicio mediante el uso de contrato indefinido en el que se acumule la prestación de servicios en los meses de disfrute de vacaciones, meses de abril a septiembre de cada año. En cualquier caso la comisión peritaría se reunirá durante la vigencia del convenio a fin de hacer el seguimiento de las contrataciones efectuadas para la sustitución de las vacaciones.

La sustitución de los conductores de vacaciones se hará por los trabajadores de plantilla permanente, correspondientes a cada turno de trabajo, con la categoría de peón, que tenga realizado en algún momento del año trabajos de categoría superior, y por estricto orden de antigüedad de estos trabajadores.

Se disfrutarán por año natural de servicio. En caso de que un trabajador sea empleado en el transcurso del año o cause baja en la empresa, disfrutará del período de vacaciones que corresponda al tiempo de vinculación con la empresa, prorrateándose las fracciones de mes como meses enteros.

Los trabajadores podrán cambiar el turno de vacaciones, total o parcialmente, con otro compañero de la misma categoría profesional y turno de trabajo, previa comunicación y posterior autorización de la empresa. En el caso de que exista negativa al cambio por parte de la empresa, ésta deberá estar debidamente razonada.

Los períodos de I.T. y licencias se considerarán sin que proceda ninguna reducción de vacaciones por estas causas.

#### **Artículo 14.º.-Licencias.**

Todos los trabajadores al servicio de la empresa, mediando con la antelación suficiente el aviso oportuno, tendrán derecho al uso de licencias en el modo y condiciones siguientes:

- a) Por casamiento: 20 días.
  - b) Por muerte del cónyuge, padres e hijos/as: 6 días.
  - c) Por muerte de abuelos/as, nietos/as o hermanos: 4 días.
  - d) Por muerte de suegros/as o yernos/nueras: 5 días.
  - e) Por muerte de abuelos/as políticos/as y cuñados/as: 2 días.
  - f) Por muerte de tíos/as y sobrinos/as: 1 día.
  - g) Por enfermedad grave del cónyuge, padres o hijos/as: 5 días. En los casos de hospitalización por enfermedades que no sean consideradas como graves la licencia será mientras dure la hospitalización y por un plazo máximo de 2 días.
  - h) Por enfermedad grave de hermanos: 2 días.
  - i) Por parto de la mujer: 5 días.
- Si tiene lugar fuera de la Provincia del centro de trabajo, 6 días.
- j) Por casamiento de hijos/as o hermanos: 1 día. Si tiene lugar fuera de la Provincia del centro de trabajo, 4 días.
  - k) Por cambio de domicilio: 2 días.
  - l) Deberes públicos: por el tiempo imprescindible para su cumplimiento.

ll) Los trabajadores de plantilla de personal gozarán de dos días de libre disposición, remunerado, según preferencia del trabajador, previo aviso con siete días de antelación. Se aceptarán todas las peticiones siempre y cuando no se haya concedido, en la misma fecha, el día a otro trabajador. m) Los trabajadores podrán solicitar, por causas justificadas y razonables, hasta 10 días de permiso sin sueldo al año, teniendo en cuenta las necesidades del servicio. Excepto en casos de fuerza mayor el trabajador avisará de su ausencia con 24 horas de antelación para cualquiera de las circunstancias expuestas. En caso de falta del aviso previo sin causa justificada podrá sancionarse como falta leve. En los supuestos g) y h) la licencia comenzará a contar desde el día que señale el trabajador y siempre que persista la causa que da derecho a ella, previa autorización de la empresa.

En todos aquellos supuestos que no aparezcan recogidos en este artículo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

#### **Artículo 15.º.-Prendas de trabajo.**

La empresa entregará durante el año, a los trabajadores, las prendas de trabajo siguientes:

##### **Invierno**

Conductores: 2 buzos, 1 jersey, 1 anorak, 1 par de botas de goretex o similar cada dos años y 1 par de botas de agua cada dos años.

Peones de recogida: 2 buzos, 1 jersey, 1 traje de agua con chaleco, 2 pares de guantes, 1 par de botas de goretex o similar cada dos años y 1 par de botas de agua cada dos años.

Peones de limpieza: 1 traje de pana, 1 jersey, 1 traje de agua con chaleco, 1 gorra de pana, 2 pares de guantes, 1 par de botas de goretex o similar cada dos años y 1 par de botas de agua cada dos años.

##### **Verano**

Conductores: 1 pantalón, 2 camisas, 1 cazadora, 1 par de zapatos de verano.

Peones de recogida: 1 buzo y 1 par de zapatos de verano.

Peones de limpieza: 1 pantalón de tergal, 1 cazadora de tergal, 2 camisas, 1 par de zapatos de verano.

Toda la ropa irá con bandas reflectantes siempre y cuando sea preceptivo.

La entrega de las prendas se llevará a cabo en lo que respecta a las épocas: de invierno, entre los meses de septiembre y octubre; de verano, entre los meses de abril y mayo. Dentro de estas prendas se incluirá la entrega de una toalla para cada trabajador.

Si el material se deteriorase involuntariamente, se repondrá inmediatamente.

Todos los trabajadores que causen baja definitiva en la empresa deberán devolver las prendas de trabajo entregadas en el último año.

La ropa de trabajo entregada por la empresa será de uso exclusivo durante la jornada laboral.

### **III.-CONDICIONES ECONÓMICAS**

#### **Artículo 16.º.-Salarios.**

La subida salarial para el año 2009 será del IPC real, resultante a 31 de diciembre de ese año, es decir del 0,8%, y se aplicará sobre todos los conceptos económicos del convenio y a todas las categorías.

La cantidad que resulte de aplicar al plus de transporte el porcentaje de incremento pactado en el convenio pasará a formar parte del salario base, quedando este plus congelado en su cuantía.

#### **Artículo 17.º.-Regularización salarial.**

Para los años 2010, 2011 y 2012 se aplicará una subida salarial equivalente al IPC resultante a 31 de diciembre de cada uno de los años. En el mes de enero de cada año se reunirá la comisión paritaria del convenio a fin de establecer el anticipo a cuenta a aplicar, mientras no se conozca la subida real del IPC.

#### **Artículo 18.º.-Antigüedad.**

A fin de premiar la continuidad de los trabajadores fijos al servicio de la empresa se establecen premios por año de servicio, consistentes en tres bienios del 5% y posteriormente quinquenios del 7% del salario base.

#### **Artículo 19.º.-Anticipos.**

El personal operario podrá solicitar anticipos mensuales a cuenta del trabajo realizado.

#### **Artículo 20.º.-Pago de salarios.**

La empresa abonará los salarios en la fecha del último día del mes, o en el anterior día, si aquél fuese festivo. En el caso de que la empresa abonase los salarios por medio de talón bancario, los trabajadores podrán proceder al cobro del mismo durante las horas de trabajo en el día en que fuese abonado. En caso de atraso en el pago de los salarios, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores.

#### **Artículo 21.º.-Horas extras.**

Se evitará en lo posible la realización de horas extras. Las referidas horas sólo se realizarán en casos excepcionales, abonándose las mismas de acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente.

#### **Artículo 22.º.-Pagas extraordinarias.**

Se abonarán anualmente cuatro gratificaciones extraordinarias. La del Día de la Patria Gallega, con abono el 15 de julio; la de Navidad, el 15 de diciembre, la de marzo, en el mes de marzo, y la de octubre, con abono el 15 de octubre. Las pagas

del Día de la Patria Gallega, la de Navidad, la de marzo, y la de octubre consistirán en una mensualidad de salario base, más antigüedad. El período de devengo de cada una de las pagas será el siguiente:

Paga de marzo: del 1 de abril al 31 de marzo.

Paga del "Día de la Patria Gallega": del 1 de julio al 30 de junio.

Paga de octubre: del 1 de octubre al 30 de septiembre.

Paga de Navidad: del 1 de enero al 31 de diciembre.

#### **Artículo 23.º.-Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad.**

Todos los trabajadores, excepto administrativos, percibirán un plus de trabajo tóxico penoso y peligroso en una cuantía equivalente al 20% del salario base, siendo este plus mensual. Dicho plus será percibido en catorce mensualidades por el jefe de servicios. Este plus será del 10% para los conductores y capataces.

#### **Artículo 24.º.-Plus de especialidad o conducción.**

Este plus será percibido por el jefe de servicios, administrativos, mecánicos, conductores y capataces, de acuerdo con la tabla salarial anexa. Dicho plus será percibido en doce mensualidades, excepto el jefe de servicios y administrativos que lo percibirán en catorce mensualidades.

#### **Artículo 25.º.-Incentivos.**

Este plus será percibido por el jefe de servicios, en la cuantía que figura en la tabla salarial anexa, por catorce mensualidades.

#### **Artículo 26.º.-Plus de transporte.**

Todos los trabajadores percibirán un plus de transporte mensual por un importe de 70,62 euros, a percibir en doce mensualidades:

A estos importes se les aplicará la revisión salarial correspondiente a cada año, del modo establecido en el artículo 16.º.

#### **Artículo 27.º.-Plus de nocturnidad.**

Los trabajadores que presten sus servicios en jornada nocturna percibirán un plus de nocturnidad equivalente al 30% del salario base mensual. Se entiende por jornada nocturna los servicios que se presten en los siguientes horarios: 22.30 horas, 0 horas y 4 horas, o aquellos otros que se puedan implantar que den comienzo, o terminen, entre las 22 horas y las 6 horas.

#### **Artículo 28.º.-Trabajo en domingos y festivos ordinarios (servicios de repaso).**

Las horas efectivamente trabajadas en el servicio de limpieza de repaso en domingos y festivos ordinarios (o sea festivos en los que solo hay que hacer dicho servicio) serán de 3 horas y 10 minutos, dándosele por esta jornada un día de descanso laborable.

Los trabajadores que presten servicios en domingos y/o festivos ordinarios, percibirán a mayores de lo anterior, una retribución económica en concepto de plus de domingo y festivo ordinario en la cuantía fija que a continuación se especifica para el año 2009, 12,10 euros por domingo o festivo ordinario trabajado.

Durante los años sucesivos que resten de vigencia del convenio, esta cantidad se regularizará con el IPC real estatal a 31 de diciembre de cada año. El personal que cumpla el servicio de domingos y festivos tendrá un día de licencia al año por este concepto, de acuerdo con el trabajador, según las necesidades del servicio. Para el personal que tenga como jornada habitual el trabajo en domingos no serán de aplicación las compensaciones recogidas anteriormente por trabajo en domingos. Los trabajadores que por necesidades del servicio trabajen en festivos dobles, o sea, festivos en los que haya que hacer servicios de recogida y barrido manual, entendiéndose como jornada completa, serán compensados con dos días de descanso. Las fechas de disfrute de estos días serán señaladas, una por el trabajador y la otra por la dirección de la empresa, mediando en ambos casos un aviso previo mínimo de setenta y dos horas. A tal fin, se elaborará entre la representación de la empresa y el comité de empresa un modelo de comunicación. En caso de no ser posible, por necesidades del servicio, compensar con descanso las horas trabajadas en los casos que se citan anteriormente, se abonarán con el mismo tanto por ciento sobre el salario hora real que le corresponda en cada caso. Al personal que trabaje dos festivos consecutivos, se le dará un día de descanso en sábado.

#### **Artículo 29.º.-Festividad patronal.**

La celebración de la festividad de San Martín de Porres, el 3 de noviembre, tendrá carácter de festivo abonable y no recuperable equivalente a los demás festivos, efectuándose, por tanto, únicamente los servicios correspondientes a festivo en la modalidad que corresponda más los de limpieza y recogida de mercados y matadero, en su caso.

#### **Artículo 30.º.-Premios de jubilación.**

Como compensación por la jubilación definitiva anticipada se establecen los siguientes premios de jubilación para aquellos trabajadores con mínimo de 7 años de antigüedad:



Edad	Euros
60 años	3.663,19
61 años	2.902,93
62 años	2.280,86
63 años	1.520,60
64 años	967,63

Estos premios no tendrán, en ningún caso, carácter de pensión. Se tendrá derecho a estos premios de jubilación dentro de los 90 días siguientes al cumplimiento de los años correspondientes. Estos premios se revisarán con los mismos porcentajes establecidos en el artículo 16.º. Siendo las cantidades reflejadas las resultantes de haber aplicado la actualización correspondiente al año 2009 equivalente al porcentaje del 0,8%.

**Artículo 31.º.-Jubilación anticipada a los 64 años.**

La jubilación a los 64 años será de acuerdo con el Real decreto 1194/1985, de 17 de julio, que sustituye el Real decreto ley 14/1981.

**Artículo 32.º.-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, podrán acceder a la jubilación parcial 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 gestora 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.

El porcentaje que se podrá solicitar la jubilación parcial será como máximo el 75% manteniéndose la prestación laboral del trabajador al servicio de la empresa como mínimo en el 25% restante de la jornada. No obstante lo anterior, mediante acuerdo entre empresa y trabajador, podrán establecerse 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 sufran 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 la empresa la fecha de la prestación en cualquier caso.

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 del trabajador podrá percibir sus retribuciones prorrateadas

La empresa celebrará simultáneamente un contrato 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. En ningún caso será de aplicación en este supuesto el artículo 12 de este convenio.

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 de jubilación total. No será de aplicación a los trabajadores jubilados parcialmente el artículo 15 del convenio colectivo, "prendas de trabajo", 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 todo lo no reflejado expresamente en este artículo se estará al principio de proporcionalidad en 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.

#### **Artículo 33.º.-Dietas.**

El personal desplazado fuera de la localidad donde reside la empresa, por causa del servicio, tendrá derecho a una indemnización por los gastos que se originen.

### **IV.-CONDICIONES SOCIALES**

#### **Artículo 34.º.-Incapacidad transitoria.**

En caso de baja por accidente laboral o enfermedad, el trabajador percibirá el 100 por 100 de las retribuciones que con anterioridad venía percibiendo, excepto la nocturnidad.

#### **Artículo 35.º.-Seguro de invalidez y muerte.**

En caso de accidente, laboral o no, del que derive muerte, sus beneficiarios percibirán la cantidad de 12.020,24 euros. Cuando el trabajador quedase en situación de gran invalidez, o incapacidad permanente absoluta para cualquier actividad laboral, percibirá en concepto de indemnización la cantidad de 18.030,36 euros, suscribiendo la empresa la correspondiente póliza al respecto.

#### **Artículo 36.º.-Personal con capacidad disminuida.**

Cuando, por causas derivadas de accidente laboral, el trabajador resulte disminuido en su capacidad para ejercer el trabajo que venía desarrollando, la empresa asignará al trabajador un puesto de trabajo acorde con su nueva capacidad laboral.

#### **Artículo 37.º.-Retirada del carné.**

En caso de retirada del carné de conducir a un trabajador en horas de trabajo, la empresa proporcionará a este otro trabajo, percibiendo el salario correspondiente a su categoría de conductor. Si ocurriese fuera del horario de trabajo, percibirá el salario correspondiente a la categoría que se le asigne. Estos beneficios no tendrán efecto en los supuestos de embriaguez.

#### **Artículo 38.º.-Becas.**

La empresa concederá para el año 2009 un fondo de 4.978,52 euros para su distribución en el número y cuantía de las mismas que la comisión paritaria determine, en función de los distintos niveles de estudios y circunstancias familiares del personal. Dicha comisión establecerá asimismo el sistema de adjudicación.

Estas becas irán destinadas a los hijos de los trabajadores y su abono se hará en el mes de noviembre.

Este importe se revisará con los mismos porcentajes establecidos en el artículo 16.º y 17.º. Siendo el importe reflejado el resultante de haber aplicado un incremento para el año 2009 equivalente al 0,8%.

#### **Artículo 39.º.-Excedencias.**

Se considerará excedencia forzosa, y por tanto obligatoria su concesión, el nombramiento de un trabajador para desempeñar un cargo de carácter público. El tiempo que dure esta excedencia se contará para la antigüedad a todos los efectos.

#### **Artículo 40.º.-Revisión médica.**

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán revisiones médicas completas durante el año, a cuenta de la empresa, la cual facilitará los medios y períodos precisos para su cumplimiento.

#### **Artículo 41.º.-Cambio de puesto de trabajo.**

En el caso de que dos trabajadores de la misma categoría y servicio deseen cambiar sus turnos de trabajo, la empresa accederá a ello, previa notificación a la misma por parte de los trabajadores afectados y, en caso de no acceder, será oído

el comité de empresa. De producirse una vacante, tendrá preferencia a ocuparla, en igualdad de condiciones, un trabajador de la misma categoría en la empresa.

Asimismo, las vacantes producidas vendrán reguladas por los siguientes criterios:

a) Comunicación pública de la vacante a todos los trabajadores para que puedan optar voluntariamente a la referida vacante.

b) Tendrán preferencia los trabajadores con mayor antigüedad siempre y cuando las condiciones físicas y técnicas lo permitan.

c) En el caso de existencia de vacantes por baja definitiva de algún trabajador (jubilación, invalidez, baja voluntaria, etc.) o por ampliación de la plantilla de personal, a la que ningún trabajador optase voluntariamente a esa plaza, será cubierta por aquel trabajador contratado para cubrir la vacante en la plantilla de personal.

d) En aquellos casos de cambio de turnos eventuales, por razones de servicio, se convocará por escrito al trabajador afectado por el cambio eventual, especificando las razones de dicho cambio y, una vez extinguidas aquellas, el trabajador afectado volverá de nuevo a incorporarse a su turno de trabajo fijo.

#### **Artículo 42.º.-Salud laboral.**

Constitución de Comités de Salud, seguridad y condiciones de trabajo. Su ámbito de actuación debe comprender todos los factores presentes en el centro de trabajo que puedan tener un efecto sobre la salud. Sus funciones serán: una información completa sobre todos los factores de riesgo (maquinaria, herramientas, sustancias y productos, materias primas, procesos, etc) así como los daños (accidentes, enfermedades) ocurridos en el centro de trabajo.

El derecho a inspeccionar libremente lugares de trabajo, realizar los informes y mediciones, etc., para lo cual se posibilitará el asesoramiento de expertos ajenos a la empresa (de la Administración y de los propios sindicatos). La facultad de control previa a la implantación de nuevos productos y métodos de trabajo. El conocimiento de los resultados de las valoraciones de los riesgos del medio ambiente laboral.

La facultad de elaborar, seguir y controlar la ejecución de los planes y programas para la mejora de las condiciones de trabajo y prevención de riesgos laborales en la empresa. Disponer de crédito horario para desarrollar funciones y asegurar su continua formación. La participación, en caso de toma de decisiones sobre los cambios en los procesos productivos e inversiones en materia de producción del medio ambiente, en particular del control de las emisiones y tratamiento de los residuos, y a conocer el cumplimiento, por parte de la empresa, de las disposiciones legales al respecto. La elaboración de mapas de riesgo que servirán de base para la realización de los planes anuales para la prevención, en los que contará la asignación presupuestaria correspondiente. Implantación de medidas técnicas de prevención hasta la total eliminación de riesgos. Es decir, se primará la prevención sobre la protección.

### **V.-DERECHOS SINDICALES**

#### **Artículo 43.º.-Derechos sindicales.**

El comité de empresa tendrá las siguientes competencias: emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte de la empresa, de las decisiones adoptadas por ésta en las siguientes cuestiones:

a) Reestructuración de la plantilla de personal y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.

b) Reducciones de jornada, así como el traslado total o parcial de instalaciones.

c) Asambleas: los trabajadores tienen derecho a celebrar asambleas fuera del horario de trabajo en sus centros de trabajo con la simple notificación previa a la empresa. Asimismo dispondrán de un máximo de 6 horas laborables al año para celebrar asambleas en horas de trabajo, previa notificación a la empresa, con un mínimo de 48 horas, con una duración máxima para cada una de ellas de 2 horas, computándose a todos los efectos como trabajo efectivo.

d) Los representantes sindicales podrán disponer de hasta 20 horas laborables mensuales para faltar al trabajo, no computándose en las mismas las utilizadas para la negociación del convenio colectivo, asistencia por citación a organismos oficiales y asistencia a congresos sindicales provinciales o nacionales. Si un representante no disfrutase una parte o ninguna de las horas citadas, podrá cederlas a otro representante de la misma empresa. Cuando un mismo representante acumule las horas de varios, éstas nunca podrán exceder de las estipuladas dentro de la jornada obligatoria, a fin de evitar, en las que excedan, su abono por parte de la empresa. Tablón de anuncios: la empresa pondrá a disposición del comité de empresa el correspondiente tablón de anuncios al objeto de informar y comunicar todas aquellas cuestiones que los delegados de personal consideren oportunas.

e) Los trabajadores podrán solicitar por escrito que, mensualmente, les sea descontada de la nómina la cuota sindical, siendo transferida por la empresa a una cuenta bancaria abierta a nombre del sindicato o central sindical a la que el trabajador esté afiliado. Las solicitudes podrán tramitarse por el mismo sindicato. Secciones sindicales. Las secciones sindicales de las centrales sindicales tendrán derecho a reunión dentro de la empresa, derecho de informa-



ción y distribución de su propia propaganda, disponiendo de locales adecuados y tablón de anuncios diferente al que use la dirección.

Se reconocerán las secciones sindicales que acrediten un mínimo de representatividad en la empresa, consistente en un 10%.

Libertad para el cobro de la cuota sindical por el responsable de la sección sindical, dentro de las horas de trabajo.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

**Primera.**—En todo lo no previsto en este convenio, será de aplicación el convenio general del sector de limpieza pública viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de la red de alcantarillado, publicado en el BOE del 7 de marzo de 1996, y posteriores que los sustituyan.

**Segunda.**—Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria pactada en su artículo 9, por lo que se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada que se realice.

**Tercera.**—En caso de finalización de la contrata que URBASER, S.A. tiene concertada con el Ayuntamiento de Santiago de Compostela, por cambio de la empresa adjudicataria, los trabajadores de la plantilla de personal serán mantenidos en su relación laboral, subrogándose en todos los derechos y obligaciones la nueva empresa adjudicataria.

**Cuarta.**—Los atrasos de salarios devengados por la entrada en vigor de este convenio serán satisfechos por la empresa en la nómina correspondiente al mes siguiente de la publicación del convenio en el BOP, con independencia de su ratificación por el Ayuntamiento de Santiago de Compostela.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

**Primera.**—Se acuerda una cláusula de paz social – laboral durante los años de vigencia del presente convenio colectivo con renuncia expresa a la declaración y convocatoria de huelga que venga derivada de la interpretación del presente convenio.

**Segunda.**—Se acuerda la creación de una comisión en un plazo máximo de 1 mes a partir de la firma del convenio en la cual se tratarán los siguientes temas: vacantes, cambio de turnos de trabajo, y preferencia de conversión en indefinido del personal de plantilla con contrato de relevo. La comisión estará formada como máximo por tres miembros por cada una de las partes que la componen.

**Tercera.**—Previa autorización y aprobación expresa por parte del Concello de Santiago de Compostela, se concederá y disfrutará por la plantilla, a partir del 1 de enero de 2011, en el caso de producirse la referida condición y reconocimiento por el Concello, un (1) día de descanso doble (sábado-domingo) al mes.

**Cuarta.**—La empresa se compromete a elaborar y presentar al Concello de Santiago de Compostela los siguientes estudios:

– Estudio de la posibilidad del disfrute de 1 descanso doble (sábado-domingo) cada 2 semanas durante la vigencia del nuevo convenio de URBASER S.A.

– Estudio de la posibilidad del disfrute de un sistema de trabajo, 6 días de trabajo y 3 de descanso, y/o 7 días de trabajo y 2 de descanso, para su implantación en la próxima adjudicación del servicio.

#### DISPOSICIONES FINAL ÚNICA

Quedarán integrados en el cuerpo del presente convenio colectivo los acuerdos contenidos en las actas de las reuniones celebradas entre la empresa y la representación legal de los trabajadores en fecha 17 de mayo de 2007 (acuerdo de solución de conflicto de huelga), y la reunión de fecha 29 de febrero de 2008 celebrada en el seno del AGA (acuerdo de solución de conflicto de huelga), siempre y cuando los referidos acuerdos no hubieran sido sustituidos en el texto del convenio y/o contradigan o contravengan parcial o totalmente el contenido de lo dispuesto en esta norma convencional.

## ANEXO I

## TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS AÑO 2009

(IPC REAL ESTATAL A 31 DE DICIEMBRE DEL 2009 = 0,8%)

CATEGORÍA	SALARIO BASE (€)	PLUS TÓXICO PENOSO PERIGOSO (€)	PLUS ESPECIALIDAD Y CONDUCCIÓN (€)	PLUS DE TRANSPORTE (€)	INCENTIVOS	RETRIBUCIÓN ANUAL (€)
PEÓN	995,91	199,18		70,62		19.172,18
CONDUCTOR	1042,15	104,22	130,27	70,62		20.335,65
CAPATAZ	1042,15	104,22	130,27	70,62		20.335,65
MECÁNICO	1042,15	208,43	259,51	70,62		23.137,12
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	995,91		210,59	70,62		19.730,26
ADMINISTRATIVO	1.134,03		241,56	70,62		22.373,76
JEFE DE SERVICIOS	1.134,03	226,81	241,56	70,62	686,11	35.154,58

\*A estos importes hay que añadirles la antigüedad (art. 17.º) y el plus de nocturnidad, en su caso (art. 26.º).

2010/13392



[www.cigservizos.org](http://www.cigservizos.org)