



XUNTA DE GALICIA

XEFATURA TERRITORIAL DA CONSELLERÍA DE TRABALLO E BENESTAR DE LUGO

Anuncio

CONVENIOS COLECTIVOS

Visto o texto do “**Convenio Colectivo de la empresa URBASER, S.A. para su centro de trabajo de Vilalba dedicado a la actividad de limpieza pública, viaria, riego, recogida, transporte, tratamiento y eliminación de residuos sólidos urbanos**”, asinado o día 18 de abril de 2013, polos representantes da empresa e máis a representación dos traballadores, como membros da comisión negociadora e de conformidade co disposto no artigo 90 apartados 2 e 3 do Real decreto legislativo 1/95, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, e no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos e acordos colectivos de traballo.

Esta xefatura territorial, ACORDA:

PRIMEIRO: Ordenar a inscrición do citado convenio colectivo no rexistro de convenios desta xefatura territorial, así como o seu depósito.

SEGUNDO: Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Lugo, 07 de maio de 2013.- O xefe territorial P.A. O xefe do Servizo de Coordinación Administrativa (art. 39.2.1 e Decreto 42/2013 do 21 de febreiro) Vicente Correa Díaz

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA URBASER, S.A. PARA SU CENTRO DE TRABAJO DE VILLALBA DEDICADO A LA ACTIVIDAD DE LIMPIEZA PÚBLICA, VIARIA, RIEGO, RECOGIDA, TRANSPORTE, TRATAMIENTO Y ELIMINACIÓN DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS EN LA CITADA LOCALIDAD.

ARTÍCULO 1º: ÁMBITO FUNCIONAL.

El presente convenio colectivo es de ámbito de empresa y regula las relaciones laborales en la empresa concesionaria de los servicios públicos de limpieza pública, viaria, riego, recogida, transporte, tratamiento y eliminación de residuos sólidos urbanos del Excmo. Ayuntamiento de Villalba: URBASER, S.A.

ARTÍCULO 2º: ÁMBITO TERRITORIAL.

El presente convenio colectivo se suscribe para el ámbito territorial del término municipal de Villalba, en el cual URBASER, S.A. realiza por concesión administrativa del Excmo. Ayuntamiento de Villalba, la limpieza pública, viaria, riego, recogida, transporte, tratamiento y eliminación de residuos sólidos urbanos en el indicado término municipal.

ARTÍCULO 3º: ÁMBITO PERSONAL.

Quedan sometidos a las estipulaciones de este convenio los trabajadores de la empresa concesionaria de los servicios de limpieza pública, viaria, riego, recogida, transporte, tratamiento y eliminación de residuos sólidos urbanos del Excmo. Ayuntamiento de Villalba.

ARTÍCULO 4º: ÁMBITO TEMPORAL.

Este convenio tendrá una duración de tres años, con vigencia desde el 1 de enero de 2012 al 31 de diciembre de 2014.

ARTÍCULO 5º: ENTRADA EN VIGOR.

Este convenio entrará en vigor el día de su firma, con efectos económicos desde el 1 de enero de 2012.

ARTÍCULO 6º: DENUNCIA.

Se estipula un plazo de duración de tres años, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2014, pactándose de común acuerdo que con antelación de 2 meses a la fecha de expiración se considera automáticamente denunciado.

ARTÍCULO 7º: SALARIOS.

Durante la vigencia del convenio los salarios son los señalados en las tablas que se anexan.

ARTÍCULO 8º: PLUS DE TRANSPORTE.

Durante la vigencia del convenio serán los señalados en las tablas que se anexan. COMPLEMENTAR

ARTÍCULO 9º: PLUS PENOSO TÓXICO Y PELIGROSO.

Durante la vigencia del convenio son los señalados en la tabla anexa. El plus penoso, tóxico y peligroso se valora como el 20% del salario base.

ARTÍCULO 10º: PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Se establecen tres pagas, teniendo derecho a una paga en el mes de marzo, y dos pagas completas en los meses de julio y diciembre, respectivamente, en una cuantía de salario base más antigüedad.

ARTÍCULO 11º: VACACIONES.

Todos los trabajadores disfrutan de un período vacacional de 30 días. Se establece como período vacacional los meses de julio, agosto y septiembre. Los trabajadores que las disfruten fuera de ese período, tendrán derecho a dos días más de vacaciones.

ARTÍCULO 12º: COMPLEMENTO PRESTACIÓN INCAPACIDAD TEMPORAL.

En caso de baja por incapacidad temporal (I.T.), derivada de accidente laboral o enfermedad laboral, enfermedad común con hospitalización y mientras perdure la convalecencia de la misma, se establece el abono del 100% de la mensualidad sin límite alguno. En los demás casos según lo que establece la Ley.

Así mismo, en caso de baja por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, enfermedad común y accidente no laboral, la empresa complementará la prestación de seguridad social hasta el 100%, siempre y cuando el nivel de absentismo por estas contingencias no superara en el año anterior la cifra de 300 días incrementados en un 20% (360 días), o si el cálculo proporcional en caso de variación de la plantilla actual de 14 trabajadores.

ARTÍCULO 13º: 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:

1 pantalón 1 jersey

1 camisa 1 cazadora

1 anorak guantes anticortes

1 par de botas seguridad

Verano:

1 pantalón

2 camisas

1 cazadora

1 par de botines

Peones:

Invierno:

2 pantalones 1 traje de aguas

2 camisas 1 par de botas de seguridad

2 jerseys 1 par de botas de agua

1 cazadora 1 gorra de invierno

1 anorak guantes anticorte

Verano:

1 pantalón

2 camisas

1 cazadora

1 par de botines gorra de verano

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

ARTÍCULO 14: COMISIÓN MIXTA PARITARIA

La Comisión mixta paritaria que debe interpretar este convenio estará compuesta por el Delegado de personal y por el representante de la empresa; a las reuniones de la Comisión podrá asistir un asesor por cada una de las partes.

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

ARTÍCULO 15: GARANTÍA DEL PUESTO DE TRABAJO.

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualesquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicio públicos, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del presente convenio, se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo.

En lo sucesivo, el término "contrata" engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad u organismo público.

A) En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida. Se producirá la mencionada subrogación de personal siempre que se den alguno de los siguientes supuestos:

1. Trabajadores en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.

2. Trabajadores, con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento de la finalización efectiva de la contrata tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso maternal, servicio militar o situaciones análogas.

3. Trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado segundo, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

4. Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata de servicios públicos como consecuencia de una ampliación, en los cuatro meses anteriores a la finalización de aquélla.

5. Trabajadores que sustituyan a otros que se jubilen, habiendo cumplido 64 años dentro de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva de la contrata y tengan una antigüedad mínima en la misma de los cuatro meses anteriores a la jubilación, siempre que ésta esté pactada en convenio colectivo estatutario de ámbito inferior, en virtud del R.D. 1.194/85, de 17 de julio.

B) Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehacientemente y documentalmente por la empresa o entidad pública saliente a la entrante, y en el plazo de 10 días hábiles contados desde el momento en que, bien la empresa entrante, o la saliente, comunique fehacientemente a la otra empresa el cambio en la adjudicación del servicio.

C) Los trabajadores que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

D) La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que se vincula: empresa o entidad pública o privada cesante, nueva adjudicataria, cliente y trabajador. Si el cliente rescindiera la contrata a una empresa para dejar de prestar el servicio, o realizarlo por sí mismo, operará la subrogación para el propio cliente en los términos señalados en este artículo.

En el supuesto de que una o varias contratas cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán a estar adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores que hubieran realizado su trabajo en la empresa saliente en las concretas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, con

un período mínimo de los cuatro últimos meses, sea cual fuere su modalidad de contrato de trabajo, y todo ello aún cuando con anterioridad hubiesen trabajado en otras zonas, contratas o servicios distintos.

Se subrogarán asimismo los trabajadores que se encuentren en los supuestos 2 a 5, ambos inclusive, y que hayan realizado su trabajo en las zonas, divisiones o servicios resultantes.

En el caso de que distintas contratas, servicios, zonas o divisiones de aquéllas se agrupen en una o varias, la subrogación de personal operará respecto de todos aquellos trabajadores que, con independencia de la modalidad de su contrato de trabajo, hayan realizado su trabajo en las que resulten agrupadas con un tiempo mínimo de los cuatro meses anteriores y todo ello aún cuando con anterioridad hubieren prestado servicios en distintas contratas, zonas, divisiones o servicios agrupados.

Se subrogarán asimismo los trabajadores que se encuentren en los supuestos 2 a 5, ambos inclusive y que hayan prestado sus servicios en las contratas, zonas, divisiones o servicios agrupados.

La subrogación de personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de sustitución de contratas, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquélla puedan efectuarse, aún tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas o entidades públicas o privadas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aún cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados y ello con independencia tanto de la aplicación, en su caso de lo previsto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, como de la existencia por parte del empresario saliente de otras contratas ajenas a la que es objeto de sucesión.

La empresa saliente deberá facilitar a la entrante los siguientes documentos:

- Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social.
- Fotocopia de los cuatro últimos recibos de salarios de los trabajadores afectados.
- Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.
- Relación de personal especificando: nombre, apellidos, número de afiliación Seguridad Social, antigüedad, función y/o especialización profesional, jornada, horario, modalidad contratación y fecha del disfrute de sus vacaciones. Si el trabajador es representante de los trabajadores, se especificará el período de mandato del mismo.
- Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación.
- Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado, en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha de inicio del servicio de la nueva titular.

ARTÍCULO 16: JORNADA LABORAL.

La jornada será de 39 horas semanales de lunes a sábado, con un descanso de 30 minutos para el bocadillo.

A partir del año 2013 se establece una libranza para todos los trabajadores de un sábado al mes. 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.

ARTÍCULO 17: PÓLIZA DE SEGUROS.

Para todos los trabajadores se contratará por parte de la empresa una póliza de seguro individual o colectiva que cubre en caso de muerte o invalidez permanente absoluta derivada de accidente laboral, por una cuantía de 18.030,36 euros durante el resto de vigencia del convenio.

ARTÍCULO 18: 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 una cuantía de 16,46 euros.

ARTÍCULO 19: FESTIVOS.

Los festivos trabajados se abonarán con un sobresueldo de 63,35 euros por día trabajado.

ARTÍCULO 20: 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 día de difícil aplicación, se trasladará al miércoles anterior o posterior.

ARTÍCULO 21: LICENCIAS RETRIBUIDAS.

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

- 18 días por matrimonio.
- 2 días en caso de nacimiento de hijo.

- 3 días por enfermedad grave o muerte del de familiares de segundo grado (padres, hijos, hermanos, cónyuge) por consanguinidad o afinidad.
- 4 días cuando el motivo anterior necesite desplazamiento.
- 1 día por traslado de domicilio habitual.
- 6 días por asuntos propios a partir del año 2013. Las fechas a disfrutar deberán ser comunicadas por el trabajador por lo menos con 48 horas de antelación.
- Los permisos por asuntos propios no podrán ser disfrutados en sábado; sólo se podrá disfrutar de un permiso por día.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.

ARTÍCULO 22: REVISIÓN MÉDICA.

La Empresa de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, y demás normas de general aplicación en la materia, a través de los reconocimientos médicos, iniciales o periódicos, garantizará la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores afectos por la presente norma convencional en función de los riesgos que pudiesen existir y fuesen inherentes al trabajo.

Como consecuencia de la realización de dichos reconocimientos médicos, y dada la confidencialidad de sus resultados, el equipo facultativo encargado de la realización de los reconocimientos, emitirá un informe del estado de salud colectiva de los trabajadores, remitiendo copia del mismo a los delegados de prevención y a la Dirección de la empresa, al objeto de tomar las medidas preventivas que fuesen necesarias

ARTÍCULO 23: ANTIGÜEDAD.

El plus de antigüedad se devengará por trienios y quinquenios con las siguientes cuantías según tabla:

<u>PERIODO</u>	<u>EUROS</u>
A partir de 5 años	37,84
6 - 8	74,57
9 - 13	111,83
14 - 16	149,12
17 -21	186,40
21 - 24	223,68

www.cigservizos.org

ARTÍCULO 24: ANTICIPOS REINTEGRABLES

La empresa creará una bolsa de 3.000 euros con un límite de 300 euros por trabajador/año, a fin de facilitar a los trabajadores anticipos sobre su salario. El reintegro del anticipo concedido se realizará en las 12 pagas siguientes.

ARTÍCULO 25: PLUS NOCTURNO.

El plus nocturno se valora como el 25% del salario base.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera y Única: Coincidiendo con el abono de la nómina del mes de mayo de 2013, se pacta realizar una regularización a cada trabajador consiste en la detracción de 169,83.-€ para el Peón y el Conductor noche y, 149,56.-€ para el Peón y el Conductor día, del total de los emolumentos mensuales que por tal período le corresponda a cada uno de ellos. Con la detracción de las antes concretadas cantidades se compensaran las diferencias existentes entre los salarios percibidos por los trabajadores en el año 2013 durante los meses de enero, febrero, marzo y paga extraordinaria de marzo, respecto a los que realmente deberían de percibir según los aquí acordados y contenidos en las tablas salariales que figuran como Anexo.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. - Normas supletorias: Serán normas supletorias las legales de carácter general y el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado (BOE de 7 marzo de 1996) vigente en cada momento.

Segunda.- Género neutro: Todas las referencias hechas en el texto del convenio aparentemente hechas al género masculino, a los efectos de una mayor simplificación en la redacción del texto, sin que supongan la ignorancia de las diferencias de género existentes, se entienden hechas a un género neutro, es decir, también

afectan al género femenino, salvo aquellos casos en que por imperativo legal correspondan a la mujer trabajadora.

Tercera.- En todo caso el sometimiento a procedimiento arbitral por las partes en la negociación colectiva y los conflictos de interpretación, administración y aplicación del convenio será de carácter expresamente voluntario.

Cuarta.- Las discrepancias que pudieran surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del TRET, así como las que pudieran producirse en el seno de la Comisión Paritaria, se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos de Trabajo (AGA).

ANEXO

TABLA SALARIAL DEFINITIVA AÑO 2012					
Número de veces	15	12	298	298	
FUNCIÓN PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	PLUS PENOSO	PLUS NOCTURNO	TOTAL ANUAL
CONDUCTOR NOCHE	966,22	129,90	6,44	8,05	20.370,12
CONDUCTOR DIA	966,22	129,90	6,44		17.971,22
PEON NOCHE	889,24	129,90	5,93	7,41	18.872,72
PEON DIA	889,24	129,90	5,93		16.664,54

TABLA SALARIAL DEFINITIVA AÑO 2013					
Número de veces	15	12	298	298	
FUNCIÓN PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	PLUS PENOSO	PLUS NOCTURNO	TOTAL ANUAL
CONDUCTOR NOCHE	932,89	129,90	6,22	7,77	19.722,10
CONDUCTOR DIA	932,89	129,90	6,22		17.405,43
PEON NOCHE	855,91	129,90	5,71	7,13	18.223,30
PEON DIA	855,91	129,90	5,71		16.097,80

TABLA SALARIAL DEFINITIVA AÑO 2014					
Número de veces	15	12	298	298	
FUNCIÓN PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	PLUS PENOSO	PLUS NOCTURNO	TOTAL ANUAL
CONDUCTOR NOCHE	932,89	129,90	6,22	7,77	19.722,10
CONDUCTOR DIA	932,89	129,90	6,22		17.405,43
PEON NOCHE	855,91	129,90	5,71	7,13	18.223,30
PEON DIA	855,91	129,90	5,71		16.097,80