

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

XUNTA DE GALICIA

Consellería de Economía, Emprego e Industria

Xefatura Territorial da Coruña

Servizo de Emprego e Economía Social

Resolución de inscripción e publicación do convenio colectivo da sociedade Urbaser, S.A. na súa actividade de recollida de residuos e xestión do punto limpo do Concello Pobra do Caramiñal

Visto o expediente do "I CONVENIO COLECTIVO DE LA SOCIEDAD URBASER, S.A., EN SU ACTIVIDAD DE RECOGIDA DE RESIDUOS Y GESTIÓN DEL PUNTO LIMPIO DEL AYUNTAMIENTO DE POBRA DO CARAMIÑAL (A CORUÑA)" (código de convenio 15100151012016), que foi suscrito o 17 de decembro de 2014 pola comisión negociadora, de conformidade co disposto no artigo 90 do Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo e na Orde de 29 de outubro de 2010 pola que se crea o Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, esta Xefatura Territorial de Economía, Emprego e Industria

RESOLVE:

1.º.-Ordenar a súa inscripción no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia.

2.º.-Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia da Coruña.

A Coruña, 8 de xaneiro de 2016.

O xefe territorial

Isidoro Martínez Arca

I CONVENIO COLECTIVO DE LA SOCIEDAD URBASER, S.A., EN SU ACTIVIDAD DE RECOGIDA DE RESIDUOS Y GESTIÓN DEL PUNTO LIMPIO DEL AYUNTAMIENTO DE PUEBLA DE CARAMIÑAL (A Coruña) PARA LOS AÑOS 2014, 2015 Y 2016

Disposición Preliminar.-Partes signatarias.

Son partes firmantes del presente Convenio Colectivo de Trabajo, de una parte, los el Delegados de personal como representación unitaria de los trabajadores, y de otra parte, la representación/empresarial, de conformidad con los Art. 83 y 87 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente convenio colectivo.

Artículo 1.º.-Ámbito de aplicación.

El presente convenio colectivo será de aplicación a todos los trabajadores de la empresa Urbaser, S.A. que presten sus servicios en la actividad de Recogida de Residuos y gestión del Punto Limpio para el Ayuntamiento de Puebla del Caramiñal.

Artículo 2.º.-Vigencia y duración.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de la provincia A Coruña, salvo los conceptos retributivos que se retrotraigan al día 1 de enero de 2014.

La vigencia del presente convenio será de tres (3) años, desde el 1 de enero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2016. Su denuncia será de carácter automático a la fecha de finalización de la vigencia antes citada. Finalizada la duración pactada del convenio éste extenderá su aplicación y vigencia en los términos establecidos en el artículo 86 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3.º.-Condiciones más beneficiosas.

De lo no recogido en el presente convenio se aplicará lo dispuesto en el convenio del sector (convenio general del sector de saneamiento público, limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación del alcantarillado).

Artículo 4.º.-Absorción y compensación.

Las retribuciones establecidas en el presente convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza y origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de aplicación general sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio, cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas.

En caso contrario, serán absorbidas y compensadas por estas últimas, subsistiendo el presente convenio en sus propios términos y sin ninguna modificación en sus conceptos, módulos y retribuciones.

Artículo 5.º.-Comisión mixta de garantías.

Estará formada por un (1) representante de la parte económica y un (1) representante de la parte social, que será delegado de personal. Ambas partes podrán contar con asesores y se reunirán por instancia de cualquiera de ellas, cuantas veces sea preciso, debiendo celebrarse la reunión dentro de los siguientes cinco días hábiles a la convocatoria.

Sus funciones serán:

1. Entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley.
2. Interpretación auténtica de la totalidad de las cláusulas de este convenio.
3. Estudio y valoración de las nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente convenio, que pudiesen afectar a su contenido.
4. Cuantas otras actividades tiendan a una eficacia práctica del convenio y a una mejor solución interna de los conflictos.

Las reuniones de la comisión paritaria no se descontarán del crédito de horas sindicales.

Procedimiento. Las cuestiones que se promuevan ante la Comisión paritaria adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta y petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

Previa convocatoria de cualquiera de las partes que conforman la comisión en la cual se indique, fecha y hora, la misma se reunirá en su sede en el plazo máximo de quince días naturales.

La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles desde que reciba la comunicación.

Los representantes de la empresa en la comisión darán traslado de inmediato a los representantes de los trabajadores en la comisión del escrito recibido.

La Comisión tendrá la responsabilidad de comunicar a quien corresponda las resoluciones que emanen de la misma.

La Comisión deberá emitir informe en plazo de quince días, desde el momento en que se produzca la reunión sobre los asuntos que se le sometan.

El incumplimiento de dichos plazos sin haberse producido la convocatoria, resolución o dictamen dejará abierta la vía de resolución de conflictos a cualquier otro organismo laboral administrativo y/o judicial al que se haya planteado.

Artículo 6.º.-Interpretación y aplicación.

Las dudas y divergencias que puedan surgir sobre la aplicación de este convenio serán sometidas a la comisión mixta paritaria antes de presentar la reclamación pertinente ante el organismo competente.

Dicha comisión deberá emitir su resolución en un plazo máximo de cinco días hábiles, a partir del día en que fue solicitado. Las funciones y actividades de la comisión mixta de garantías no obstruirán, en ningún caso, el libre acceso a la jurisdicción administrativa y contenciosa previstas en la ley.

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 7.º.-Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la empresa.

La empresa facilitará el ejercicio del trabajo de manera que el personal no sufra atrasos en el desarrollo de su cometido debido a personas o hechos ajenos a dicha empresa.

Cada trabajador/a realizará el trabajo propio de su función profesional. Si por necesidad del servicio un trabajador viniese desempeñando funciones de especialidad superior, cobrará, desde el primero día el salario de esa misma función profesional.

Artículo 8.º.-Promoción.

En el caso de que existieran plazas de función profesional superior, tendrá preferencia, para acceder a ellas, el personal activo de la empresa del centro de trabajo, por lo que se promocionará a dichas funciones profesionales el personal que demuestre su aptitud, previa superación de las pruebas selectivas, con las bases y requisitos necesarios que marcará la empresa, para lo que ésta se compromete a dar las facilidades para que el trabajador pueda alcanzar la formación precisa a los trabajadores que pretendan acceder a dichas plazas y que reúnan los requisitos adecuados.

En el caso de que las plazas quedaran vacantes, la empresa podría solicitar los distintos profesionales de las oficinas de empleo.

Artículo 9.º.-Funciones profesionales.

Las funciones profesionales para este convenio, sólo en lo relativo a las condiciones económicas para los años de vigencia del presente convenio colectivo, son las que figuran en las tablas salariales del anexo I del convenio.

CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 10.º.-Jornada laboral.

La jornada será de 38 horas de promedio semanales en cómputo anual prestadas de lunes a domingo, e incluyendo un descanso intermedio de 15 minutos para el bocadillo.

Los trabajadores que por necesidades del servicio tengan que realizar su jornada en día festivo (local, autonómico, estatal o día del patrón San Martín de Porres, 3 de noviembre), no domingo, percibirán como compensación desde el 1 de enero del año 2015 la cuantía fija de 50.-€/día festivo trabajado, más un día de descanso. Este día de descanso se disfrutará según necesidades del servicio, como máximo, dentro del mes siguiente al festivo/s trabajado/s.

Se considerará festivo el día 3 de noviembre, festividad de San Martín de Porres. El disfrute de este día deberá coincidir necesariamente con el día de cierre de la Planta de transferencia de SOGAMA en Boiro (Barbanza, A Coruña).

Artículo 11.º.-Vacaciones.

Todo el personal disfrutará anualmente de 30 días naturales de vacaciones retribuidas conforme a tablas salariales adjuntas como anexo I. El personal que se incorpore a la empresa a lo largo del año disfrutará de la parte proporcional de las vacaciones que le correspondan. Si dicha contratación fuese después del 30 de septiembre, disfrutará de la parte proporcional dentro del mismo año en una fecha que se acordará con la empresa. Las vacaciones de todo el personal se repartirán, distribuirán y disfrutarán a lo largo de todos los meses del año.

Artículo 12.º.-Permisos y licencias.

El personal tendrá derecho al disfrute de permisos y licencias, retribuidas en los siguientes supuestos:

- a) Quince días naturales en caso de contraer matrimonio.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado de domicilio habitual.
- d) Se concederán permisos al trabajador para asistencia a consultas médicas o de especialistas del Servicio Público de Salud, de forma fraccionada, hasta un máximo de diez (10) horas anuales. Para que obtenga el carácter de ausencia justificada y retribuida deberá preavisarse la misma aportándose de forma inexcusable por el trabajador en el plazo impro-

rrogable de las 48 horas siguientes a su asistencia a la consulta médica, justificante en el que figuren los siguientes datos: nombre y apellidos del trabajador, fecha, horas de entrada y salida de la consulta, firma y sello del facultativo perteneciente al Servicio Público de Salud.

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

f) El personal con al menos un año de antigüedad ininterrumpida en la empresa tendrá derecho a dos (2) días laborables al año sin justificar durante el año 2015, y tres (3) días laborables al año sin justificar durante el año 2016, que se disfrutarán antes del 31 de diciembre, previa petición con catorce (14) días de antelación. Su disfrute estará supeditado en todo momento a las necesidades justificadas del servicio. No podrá coincidir en el disfrute de este permiso más de un trabajador en la misma fecha, si coincidiesen en la misma fecha dos o más solicitudes se atenderán por riguroso orden atendiendo a la fecha de recepción de la solicitud escrita de la licencia.

Estos días no tendrán carácter acumulativo de un año a otro, ni podrán ser remunerados en caso de renunciar a su disfrute.

En este punto se consideran laborables aquellos festivos que por ser consecutivos sea necesario realizar el servicio de recogida.

Las licencias y permisos empezarán a contar en la fecha en que se produzca el hecho que los motiva, o en el día siguiente si el trabajador finalizase ya el turno de trabajo. Cuando se habla de días se entienden días naturales.

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 en la cual se concretan los grados de parentesco.

Artículo 13.º.-Aviso previo de cese.

Debido a la posible existencia de dificultades empresariales para la búsqueda de un sustituto en los casos de extinción por voluntad del trabajador deberá preavisar su baja voluntaria en la misma con una antelación mínima de quince días naturales a la fecha de cese.

El trabajador no viene obligado a respetar el referido plazo de preaviso cuando la extinción del contrato se realice por no superación del período de prueba establecido en el mismo.

La omisión del trabajador del plazo de preaviso dará derecho a la otra parte, a percibir una cantidad equivalente a los salarios correspondientes al plazo, total o parcialmente, incumplido, que deberá ser saldado en la liquidación por extinción del contrato, salvo que de la liquidación que corresponda resultase un importe insuficiente, en cuyo caso la parte a resarcir se reservará el derecho a iniciar las acciones legales que le correspondan para reclamar y hacer efectiva la deuda que por este motivo estuviese pendiente de cobro.

Artículo 14.º.-Vestuario de trabajo.

El vestuario de trabajo será de uso obligatorio para todo el personal. La empresa facilitará cada año al personal fijo de plantilla según se detalla por función profesional a continuación, considerando que en el caso excepcional del anorak se entregará esta prenda cada dos años.

Para CONDUCTORES:

Las prendas de verano estará formada por:

1 funda, 1 cazadora, 2 pantalones, 2 camisas y 1 par zapatos.

Las prendas de invierno estará formada por:

1 chaleco acolchado o anorak, 1 cazadora, 2 pantalones, 2 camisas, 1 jersey y 1 zapatos de seguridad.

Para PEONES:

Las prendas de verano estará formada por:

1 cazadora, 2 pantalones, 2 camisas y 1 zapatos de seguridad.

La ropa de invierno estará formada por:

1 anorak, 1 cazadora, 2 pantalones, 2 camisas, 1 jersey, y 1 zapatos de seguridad.

Además se proveerá tanto a peones como a conductores de guantes, botas de agua, ropa de agua y chaleco reflectante, según necesidades y atendiendo al cuidado y buen uso que por parte del personal se haga de la misma.

Las prendas de verano se entregará del 1 al 15 de mayo, y las prendas de invierno se entregará del 15 al 30 de septiembre.

El vestuario a facilitar al personal eventual, tipo de prendas y número, en el momento de su incorporación y según el tiempo en que transcurra su relación laboral, será en cada caso el necesario para el desempeño de las labores que tenga encomendadas, y según el tiempo de vinculación laboral con la empresa.

Artículo 15.º.-Definición de grupo y de funciones profesionales.

La clasificación del personal, que se indica a continuación, es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas. Los cometidos profesionales de cada grupo, función 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 función 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 funciones serán equivalentes entre sí dentro de cada grupo profesional con independencia de sus derechos económicos.

Grupo de operarios.—El grupo de personal operario está compuesto por las siguientes funciones profesionales:

- 1.—Conductor.
- 2.—Peón.

1.—**Conductor.**—En posesión del carné de conducir correspondiente que le autorice al manejo de automóviles cuya masa máxima autorizada (PMA) exceda de 3.500 kilogramos, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento. Tiene a su cargo la conducción y manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.

2.—**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.

Artículo 16.º.-Contratos para la formación y el aprendizaje.

De conformidad con lo establecido en el art. 11.2 del texto refundido de la Ley el Estatuto de los Trabajadores, el contrato de trabajo para la formación y el aprendizaje en el ámbito del presente convenio podrá tener una duración mínima de seis meses y una máxima de tres años.

CONDICIONES SOCIALES

Artículo 17.º.-Póliza de seguros.

1.—La empresa suscribirá con una Compañía de Seguros, una póliza de seguro de accidente 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 absoluta, y gran invalidez derivados de accidente de trabajo la cantidad de dieciocho mil euros (18.000).

2.—Estos capitales únicamente se percibirán cuando el trabajador estuviese en activo en la empresa en el momento de producirse el hecho causante y siempre que éste fuese declarado por el organismo oficial competente y no existiera un tercero responsable civil. No obstante, en los casos que dichas contingencias estén sometidas a un período de revisión conforme al artículo 48.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador percibirá el capital correspondiente una vez haya vencido el plazo de revisión legalmente establecido.

A estos efectos se entiende que un trabajador se encuentra en activo cuando al producirse hecho causante, éste se encuentre dado de alta en la Seguridad Social por la empresa, bien por estar prestando servicio efectivo o por hallarse en situación de IT.

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 la firma por parte de la Comisión negociadora del texto íntegro del nuevo Convenio Colectivo.

3.–No será aplicable este artículo a los supuestos de fallecimiento e incapacidad derivadas de cualquier relación laboral distinta a la existente entre el trabajador y la empresa.

Artículo 18.º.-Excedencias.

– Excedencia forzosa:

Los supuestos de excedencia forzosa previstos en la Ley en sus propios términos 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 previa solicitud de al menos un mes de antelación y por un plazo no inferior a cuatro meses, ni superior a cinco años. 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 función profesional 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.

Artículo 19.º.-Cobertura por retirada del carnet de conducir.

El trabajador en el momento en que se le solicite facilitará a la empresa original o copia compulsada de su permiso de conducción que le permita el manejo de los vehículos propios del servicio, firmando si así se le requiriese, fotocopia de dicho permiso junto con declaración jurada a través de la cual se declare la plena validez del mismo al no encontrarse anulado, intervenido, revocado o suspendido. Al mismo tiempo la empresa estará autorizada en cualquier momento como parte del contrato laboral que le une al trabajador a realizar cuantas gestiones fuesen oportunas con el fin de verificar, o en su caso comprobar, la certeza de lo declarado y de la validez en cada momento de la habilitación como requisito necesario para el adecuado cumplimiento y mantenimiento de la relación laboral.

Artículo 20.º.-Revisiones médicas.

Se aplicará lo dispuesto en la Ley de prevención de riesgos laborales en la materia.

DERECHOS SINDICALES

www.cigservizos.org

Artículo 21.º.-Derechos sindicales.

Los delegados de personal dispondrán de un crédito de horas sindicales mensuales retribuidas a salario real (como si estuviese trabajando), para el desarrollo de sus funciones representativas y sindicales.

En el supuesto de que durante el mandato electoral de los representantes legales de los trabajadores, se produzca una variación de la plantilla que determine una variación en un menor número de cargos electivos en la empresa de conformidad con los módulos previstos en los artículos 62 y 66 del Estatuto en cuanto a los órganos de representación en la empresa, y dicha variación de plantilla persista por espacio superior a tres meses, se acomodará superado dicho plazo de tres meses el número de representantes legales a lo que efectivamente determine el número de trabajadores de la plantilla de la empresa, cesando por finalización de su mandato los sobrantes. La atribución de la representatividad en caso de producirse la referida disminución de plantilla será de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre y restantes normas concordantes, de Elección a órganos de representación de los trabajadores según la reducción de representantes que corresponda y teniendo en cuenta el escrutinio reflejado en el acta de resultados confeccionada al efecto en el último proceso electoral en origen promovido.

No obstante lo anterior, en el caso de que una disminución de la plantilla de trabajadores determine la existencia de una menor representación de cargos electos de representantes de los trabajadores, o incluso su desaparición por encontrarse por debajo de los umbrales legalmente establecidos, por acuerdo de ambas partes se podrá mantener el número de representantes existentes a dicha fecha, siempre que dichos representantes vean reducidos de forma proporcional sus créditos horarios de tal manera que, la suma de las horas de crédito de todos ellos no supere a la que hubiera correspondido de adecuar el número de representantes a la nueva plantilla hasta que finalice el período de mandato para el que fueron elegidos o se produzcan nuevas elecciones sin que ello pueda entenderse en ningún caso la creación de una bolsa de acumulación de horas.

En caso de adecuación de la representatividad por disminución de plantilla se estará a lo dispuesto en el último párrafo del artículo 67.1 del Estatuto de los Trabajadores, debiendo expresar en la comunicación que habrá de dirigirse a la oficina pública la fecha de publicación en el Boletín Oficial que corresponda del Convenio colectivo, o bien mediante la remisión del propio Convenio o, mediante su original o copia compulsada del acuerdo suscrito entre el empresario y los representantes de los trabajadores, debiéndose guardar la debida proporcionalidad por colegios electorales y por candidaturas y candidatos electos.

Artículo 22.º.-Cuota sindical.

La empresa descontará de la nómina de los trabajadores que lo soliciten por escrito la cuota sindical correspondiente.

CONDICIONES SALARIALES

Artículo 23.º.-Retribuciones salariales.

La estructura del salario está constituida por los siguientes conceptos:

Salario base

Plus tóxico, penoso o peligroso

Complemento de calidad

Plus de productividad

Plus de nocturnidad

Plus de transporte

Pagas extraordinarias

Artículo 24.º.-Salario base.

Es el que está recogido para cada función profesional en la tabla salarial para los años de vigencia del presente convenio colectivo que figura como anexo I de este convenio colectivo. Se devengará por día natural.

Artículo 25.º.-Pluses tóxicos, penosos o peligrosos.

Todo el personal afecto al servicio recibirá un plus denominado tóxico, penoso o peligroso, que consistirá en un 20% del salario base diario, que figura en el anexo de este convenio para cada uno de los años de vigencia del mismo.

Artículo 26.º.-Plus de calidad.

Por el mantenimiento de la productividad y la calidad en el servicio habitual se establece para el personal adscrito al convenio el presente plus de cantidad y calidad. Su retribución será de carácter mensual, en once mensualidades al año. Su retribución se abonará conforme a lo establecido en las tablas salariales anexas.

Artículo 27.º.-Plus de productividad.

Este plus se devenga a partir del año 2015 por el mantenimiento de la productividad y calidad en el desempeño del trabajo habitual quedando establecido su abono para todo el personal. No obstante, pasajeramente y, por necesidad urgente, el trabajador deberá prestar mayor trabajo u otro distinto de lo acordado. Este concepto será abonado en once mensualidades, a razón de las siguientes cuantías mensuales fijas no revisables:

Año 2015: 5,00 €/mes para el peón, y 10,00 €/mes para el conductor.

Año 2016: 10,00 €/mes para el peón, y 20,00 €/mes para el conductor

Artículo 28.º.-Plus de nocturnidad.

Todo el personal afecto a este convenio que realice más de la mitad de su jornada laboral diaria entre las 22 y las 6 horas percibirá un plus de nocturnidad por cada día efectivo de trabajo, consistente en un 25% del salario base. Cumplido todo lo anterior, dicho plus se percibirá sobre las horas efectivamente trabajadas.

Artículo 29.º.-Plus de transporte.

Como complemento indemnizatorio o suplido de carácter extrasalarial, no cotizable, se establece para todos los trabajadores un plus de transporte para los años de vigencia del presente convenio colectivo en las cuantías fija, no revisable, de 92 €/mes, siendo su devengo en once mensualidades al año. Este importe se abonará como compensación de los

gastos de desplazamiento dentro de la localidad, así como desde el domicilio al centro de trabajo. Su abono será en once mensualidades al año.

Artículo 30.º.-Pagas extraordinarias.

Durante el transcurso del año se percibirán tres pagas extraordinarias, que serán las siguientes:

1. Paga extraordinaria de verano, que se abonará con la mensualidad de junio y se devengará semestralmente día a día desde el 1 de enero hasta el 30 de junio.
2. Paga de Navidad, que se abonará el día 15 de diciembre y se devengará semestralmente y día a día, desde el 1 de julio hasta el 31 de diciembre.
3. Paga de marzo, que se abonará con la mensualidad de marzo, computándose anualmente, desde el 1 de abril del año anterior hasta el 31 de marzo del año en el que se abone y prorrateándose en aquellos trabajadores que no cumplieren el año en la empresa.

Artículo 31.º.-Horas extraordinarias.

Se acuerda reducir al mínimo las horas extraordinarias; estas sólo se realizarán en casos excepcionales, por necesidades perentorias del servicio, daños extraordinarios y urgentes, siendo comunicadas a los representantes de los trabajadores y teniendo la consideración de horas estructurales. Según determine la empresa en cada momento, dichas horas extraordinarias serán abonadas según los importes que se indican a continuación, o mediante descanso equivalente retribuido dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, no entrando estas horas compensadas en el cómputo para el límite máximo establecido en el artículo 35.2 del TRET.

Importe hora extra conductor: 8,31 €/hora extra.

Importe hora extra peón: 8,00 €/hora extra.

Artículo 32.º.-Anticipos.

La empresa pondrá a disposición del total de la plantilla adscrita al centro de trabajo la cantidad de 2.000 (dos mil) euros anuales, a la que se podrán acoger los trabajadores para necesidades urgentes y perentorias y que tendrán que devolver, sin ningún tipo de gasto para el trabajador, en un máximo de doce mensualidades. El personal que así lo solicite por escrito, tendrá derecho a percibir un anticipo a cuenta del trabajo realizado durante la mensualidad en que se solicita, por importe de hasta un 80% del salario devengado.

Los anticipos deberán solicitarse con al menos 24 horas de antelación. Esta cantidad será distribuida, después de las peticiones oportunas, por una comisión en la que estará un representante de la empresa y un representante de los trabajadores, que será el delegado de personal. Las decisiones deberán tomarse por unanimidad.

www.cigservizos.org

OTRAS CONDICIONES

Artículo 33.º.-Subrogación.

A la finalización, rescisión o abandono de la contrata por la concesionaria, en este caso Urbaser, S.A., todos los trabajadores adscritos al servicio pasarán a ser adscritos a la nueva empresa o entidad pública titular de dicha contrata, inclusive del propio Ayuntamiento en el caso de que éste suceda a la empresa pasando de manera directa a realizar el servicio, respetando los derechos y condiciones laborales, económicas y sociales, así como las obligaciones que contiene este convenio colectivo.

Artículo 34.º.-Derecho supletorio.

Serán normas supletorias, el Convenio General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y conservación de Alcantarillado (BOE de 30 de julio 2013) y posteriores que lo sustituyan, así como las restantes normas de eficacia y carácter general.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—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.

Segunda.—Todas las referencias hechas en el texto del convenio aparentemente al género masculino, a los efectos de una mayor simplificación en la redacción del texto, 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.—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).

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; esto es que para el sometimiento a dicho proceso ambas partes deberán estar de acuerdo.



www.cigservizos.org

ANEXO I**URBASER S.A. – PUEBLA DEL CARAMIÑAL**

-Servicio de Recogida de Residuos y Gestión del Punto Limpio del Ayuntamiento de Puebla del Caramiñal-

TABLA RETRIBUTIVA DEFINITIVA PARA LOS AÑOS 2014, 2015 y 2016								
FUNCIÓN PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS PENOSO	COMPLEMENTO CALIDAD	PLUS TRANSPORTE	PAGA EXTRAORDINARIA MARZO	PAGA EXTRAORDINARIA VERANO	PAGA EXTRAORDINARIA NAVIDAD	VACACIONES
CONDUCTOR	691,28	138,26	124,04	92,00	691,28	691,28	691,28	953,58
PEÓN	660,62	132,12	124,04	92,00	660,62	660,62	660,62	916,78
Nº MENSUALIDADES	11	11	11	11	1	1	1	1
CONTRATO DE TRABAJO EN PRÁCTICAS	SALARIO BASE	PLUS PENOSO	COMPLEMENTO CALIDAD	PLUS TRANSPORTE	PAGA EXTRAORDINARIA MARZO	PAGA EXTRAORDINARIA VERANO	PAGA EXTRAORDINARIA NAVIDAD	VACACIONES
	482,25	96,45	90,55	92,00	482,25	482,25	482,25	669,25
Nº MENSUALIDADES	11	11	11	11	1	1	1	1
CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE	SALARIO BASE	PLUS PENOSO	COMPLEMENTO CALIDAD	PLUS TRANSPORTE	PAGA EXTRAORDINARIA MARZO	PAGA EXTRAORDINARIA VERANO	PAGA EXTRAORDINARIA NAVIDAD	VACACIONES
	449,22	89,84	84,35	92,00	449,22	449,22	449,22	623,41
Nº MENSUALIDADES	11	11	11	11	1	1	1	1



SERVIZOS

www.cigservizos.org

ANEXO II

ÁRBOL GENEALÓGICO

(GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD)

