

XUNTA DE GALICIA

CONSELLERÍA DE ECONOMÍA, EMPREGO E INDUSTRIA SERVIZO DE EMPREGO E ECONOMÍA SOCIAL

Convenios colectivos

CONVENIO COLECTIVO DA "UTE VIGO RECICLA", (FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, SA-CONTENUR ESPAÑA, SL) PARA O SEU PERSOAL ADSCRITO AOS SERVIZOS DE RECOLLIDA SELECTIVA DE VIGO".

Código de Convenio número 36004013012005

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto do convenio colectivo da UTE VIGO RECICLA (Fomento de Construcciones y Contratas, SA – Contenur España, SL), para o seu persoal adscrito aos servizos de recollida selectiva de Vigo, subscrito en representación da parte económica, por unha representación da empresa, e da parte social, polos delegados de persoal, en data 20 de xuño do 2016.

Primeiro.—Dito Convenio foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 20 de xuño do 2016.

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

FUNDAMENTOS DE DEREITO

Primeiro.—Que o artigo 90.2 e 3 do Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, do Estatuto dos Traballadores, outorga facultades á autoridade laboral competente en orden ó rexistro, publicación depósito e notificación dos Acordos Colectivos pactados no ámbito da súa competencia.

Segundo.—Real Decreto 713/2010, de 28 de maio, sobre Rexistro e Depósito dos Convenios e Acordos Colectivos de Traballo.

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



Esta Xefatura territorial,

A C O R D A :

Primeiro.—Ordenar o seu rexistro e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidades Autónoma de Galicia, creado mediante Orde do 29 de outubro do 2010 (DOG nº 222, do 18/11/2010).

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

Terceiro.—Ordenar a notificación desta Resolución á mesa negociadora do mesmo.

CONVENIO COLECTIVO DA U.T.E. VIGO RECICLA (FOMENTO DE CONSTRUCCIONES E CONTRATAS, S.A. – CONTENUR ESPAÑA, S.L.) PARA O SEU PERSOAL ADSCRITO AOS SERVIZOS DE RECOLLIDA SELECTIVA DE VIGO

CAPITULO I.—NORMAS XERAIS

ARTIGO 1.—O presente Convenio Colectivo aplicarase a tódolos traballadores/as adscritos aos servizos de contenerización, recollida e transporte a recicladores autorizados dos residuos sólidos urbáns reciclables, que a UTE VIGO RECICLA (Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. – Contener España S.L.), actual adxudicataria, ten concertados co Concello de Vigo, ou a empresa que a poda substituír.

ARTIGO 2.—**DURACIÓN E VIXENCIA:**

1.—A duración do Convenio será de dous anos, polo que estenderá a súa vixencia dende o 1 de Xaneiro do 2016 ata o 31 de Decembro de 2017.

2.—Con todo, seguirase aplicando ata a sinatura do novo Convenio que o substitúa, intre no que se estará ao que determine a lexislación vixente en materia de Negociación Colectiva.

3.—O presente Convenio entrará en vigor o día da súa sinatura. As Condicións Económicas terán a súa vixencia a partires do 1 de Xaneiro de 2016.

ARTIGO 3.—**DENUNCIA:**

1.—O presente Convenio considerarase automaticamente denunciado, unha vez rematada a vixencia prevista no artigo anterior, sen necesidade de previse algún.



ARTIGO 4.—CONDICIÓNS MAIS BENEFICIOSAS:

1.—Todas as condicións económicas ou de calquera índole contidas no presente Convenio, teñen o carácter de mínimas, polo que os pactos, cláusulas ou situacións implantadas por anteriores adxudicatarios, que impliquen condicións mais beneficiosas para os traballadores/as con respecto ao presente Convenio, individual ou colectivamente, subsistirán para aqueles que as veñen disfrutando.

ARTIGO 5.—ABSORCION E COMPENSACION:

1.—As retribucións establecidas neste Convenio compensarán e absorberán todas as existentes no intre da súa entrada en vigor, calquera que sexa a natureza ou a orixe das mesmas.

2.—Os aumentos de retribucións que puideran producirse no futuro por disposicións legais, so serán aplicables, cando consideradas globalmente i en cómputo anual superen as aquí pactadas. En caso contrario serán compensadas e absorbidas, manténdose o presente Convenio nos seus propios termos.

ARTIGO 6.—COMISION PARITARIA

1.—No prazo máximo de 10 días a partir da sinatura do Convenio, constituirase unha Comisión Paritaria de interpretación e vixilancia do Convenio.

2.—Estará formada por un representante da parte empresarial e un da parte social. Ambas partes poderán contar con asesores.

3.—Reuniranse a instancia das partes, cantas veces sexa preciso, previa petición dunha das partes.

4.—As súas funcións serán as seguintes:

- a. Interpretación da totalidade das cláusulas deste Convenio.
- b. Vixilancia e cumprimento do pactado.
- c. Estudo e valoración de novas disposicións legais de promulgación posterior á entrada en vigor do presente Convenio, que poidan afectar ao seu contido.
- d. Cantas outras actividades tendan á eficacia práctica do convenio e a unha maior solución interna dos conflitos.



ARTIGO 7.—INTERPRETACIÓN E APLICACIÓN DO CONVENIO:

1.—Ambas partes conveñen, que calquera dúbida ou diverxencia que poida xurdir, sobre a interpretación ou aplicación deste Convenio, sexa sometida, antes de establecer reclamación ante os órganos competentes, a informe da Comisión Paritaria.

2.—A Comisión Paritaria deberá emitir o seu informe nun prazo máximo de 48 horas, a partir do día seguinte no que houbera solicitado.

3.—A partir de ese momento as partes asinantes deste convenio acordan someterse ás disposicións contidas no Acordo Interprofesional Galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo (AGA), nos propios termos en que están formulados.

4.—Asemade, as disposicións contidas no Acordo Interprofesional Galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo (AGA) serán de aplicación para solucionar de maneira efectiva as discrepancias que poidan xurdir para non aplicar as condicións de traballo ao que se refire o artigo 82.3 do Estatuto dos Traballadores.

5.—As funcións e actividades da Comisión Paritaria non obstruirán en ningún caso, o libre acceso á xurisdición administrativa e contenciosa previstas na Lei.

CAPITULO II.—CONDICIÓN ECONÓMICAS:**ARTIGO 8.—CONDICIONS ECONOMICAS:**

1.—As condicións económicas serán as que para cada grupo profesional establécense na táboa salarial anexa, de acordo cos artigos seguintes.

2.—O pago da nómina mensual efectuarase o derradeiro día laborable do mes.

3.—O traballador/a, previa notificación á empresa dun mes, poderá elixir calquera entidade bancaria, para o ingreso da súa nómina aportando, xunto coa solicitude, os datos relativos á súa conta bancaria.

ARTIGO 9.—SALARIO BASE:

1.—O salario base do persoal afecto a este Convenio será o que para cada grupo profesional establécese na táboa salarial anexa. O salario base devengarase por día natural.

ARTIGO 10.—PLUS DE MANTENEMENTO DE MAQUINARIA E EQUIPOS:

1.—Percibirase polos traballadores/as que realicen en o traballo de recollida selectiva o obxecto da realización de labores de mantemento de acordo coas indicacións da empresa.



2.—Este Plus percibirase por días efectivamente traballados e segundo o importe reflectido na Táboa Salarial.

ARTIGO 11.—PLUS TOXICO, PENOSO E PERIGOSO:

1.—O persoal afecto a este convenio percibirá un complemento de posto de traballo denominado Plus tóxico, penoso e perigoso, o seu importe reflectirase na Táboa Salarial.

2.—Quedan exceptuados da percepción deste Plus os postos de traballo desempeñados por empregados Técnicos-Administrativos.

3.—Este Plus abonarase por día efectivamente traballado.

ARTIGO 12.—PLUS DE TURNICIDADE:

1.—Percibirase polos operarios de recollida selectiva que traballen con horario de seis días á semana.

2.—Para as categorías e polos importes que figuran na Táboa Salarial e se devengará este plus por día efectivamente traballado.

3.—“VIGO RECICLA U.T.E”, motivada por razóns técnicas, organizativas ou produtivas, poderá establecer quendas de traballo de carácter rotativo ou non.

ARTIGO 13.—PLUS DE TRANSPORTE:

1.—Todo o persoal afectado por este Convenio percibirá un plus, denominado plus de transporte, sendo o seu importe o establecido na táboa salarial anexa.

2.—Este plus abonarase por día efectivamente traballado.

ARTIGO 14.—PLUS DE NOCTURNIDADE:

1.—Os traballadores/as que realicen a súa xornada entre as 22 e as 6 horas, percibirán un plus de nocturnidade, consistente no 30% do salario base de cada grupo profesional e posto de traballo.

2.—Este plus abonarase por día efectivamente traballado en xornada nocturna.

ARTIGO 15.—PLUS DE PRODUCTIVIDADE:

1.—O persoal do Grupo Profesional IV. Persoal operario afecto a este convenio, percibirán un complemento de posto de traballo denominado Plus de Productividade que, para cada grupo profesional, será o que se especifica nas Táboas Salariais anexas.



2.—Quedan exceptuados da percepción deste Plus os postos de traballo desempeñados polo persoal de Grupo Profesional I. Persoal Técnico Grupo Profesional II. Mandos Intermedios Grupo Profesional III. Persoal Administrativo.

3.—Este Plus abonarase por día efectivamente traballado cun rendemento normal.

ARTIGO 16.—PLUS FESTIVO:

1.—Se por necesidades do servizo houbera que traballar en domingos ou festivos, abonarase un Plus pola cantidade de 90 euros, durante a vixencia do Convenio.

ARTIGO 17.—GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS:

1.—Os traballadores/as percibirán tres Pagas Extraordinarias ó ano, que se denominan Marzo, Verán e Nadal. As gratificacións extraordinarias abonaranse, cada unha, a razón de 30 días de Salario Base.

2.—As pagas de Verán e Nadal devengarase semestralmente: a paga de Verán, do 1 de Xaneiro ao 30 de Xuño, e a paga de Decembro, devengarase do 1 de Xullo ao 31 de Decembro. Abonaranse o día 20 dos meses de Xullo e de Decembro, respectivamente.

3.—A paga extraordinaria de Marzo devengarase do 1 de Xaneiro ao 31 de Decembro, e abonarase o día 20 de Marzo do ano seguinte ó do seu devengo.

4.—As Pagas Extras devengarase día a día, non se devengarán nas ausencias inxustificadas. En caso de IT, estarase ao disposto no artigo 25.

ARTIGO 18.—CONDICIÓN SALARIAIS:

1.—SALARIOS:

Establécese un incremento de:

- Ano 2016: incremento de 1,4% sobre as Táboas Salariais do ano 2015.
- Ano 2017: incremento de 1,5% sobre as Táboas Salariais do ano 2016.

2.—CLÁUSULA DE GARANTÍA SALARIAL

No caso que o I.P.C. real, a data 31 de Decembro dos anos 1º e 2º da vixencia supere o incremento pactado, ese exceso sumarase ao porcentaxe no que se incrementaron as Táboas no ano correspondente. Estes incrementos aplicaranse sobre as Táboas Salariais Definitivas do ano anterior. Tal diferenza regularizarase con efectos do primeiro de Xaneiro do ano que corresponda, servindo de base, para as Táboas Salariais do ano seguinte.



CAPÍTULO III.—CONDICIONS DE TRABALLO:**ARTIGO 19.—XORNADA DE TRABALLO:**

Establecese unha xornada semanal de 35 horas a semana de traballo efectivo, distribuídas de Luns a Sábado.

Os días efectivos de traballo virán determinados no Calendario Laboral que ó efecto se establezan cada ano, contando cos festivos legalmente establecidos, a Festividade do Patrón San Martiño de Porres, e con 30 días naturais de vacacións.

De acordo co artigo 34.2 do Estatuto dos Traballadores, a empresa poderá distribuír de xeito irregular, ao longo do ano, o 10% da xornada de traballo.

ARTIGO 20.—DESCANSO SEMANAL:

1.—Como norma xeral, o persoal que realice a súa xornada na quenda de mañá, efectuará o seu descanso semanal o domingo, e os traballadores/as que desempeñen o seu traballo na quenda da noite, descansarán a noite do domingo ao luns.

2.—Cando un traballador/a rote da quenda da noite á da mañá, ou da quenda da mañá para a noite, descansará 24 horas entre a fin dunha xornada e o inicio da outra.

3.—Previa autorización, e sempre que as necesidades do servizo o permitan, o persoal que o solicite poderá trocar algún día de descanso con outro compañeiro da súa mesma quenda de traballo e grupo profesional.

ARTIGO 21.—CALENDARIO LABORAL:

1.—Axúntase como Anexo NºII o Calendario Laboral para o ano 2.016.

ARTIGO 22.—VACACIÓNS:

1.—Todo o persoal adscrito ao presente Convenio disfrutará de 30 días naturais de vacacións retribuídas, ou a parte proporcional que lle corresponda en función do tempo traballado.

2.—As vacacións retribuiranse a razón de 30 días de Salario base e 25 días dos pluses de mantemento, tóxico, e produtividade.

3.—Disfrutaranse durante todo o ano en períodos de 15 días, regulándose seu disfrute en dous períodos de seis meses cada un, dando a empresa facilidades para cambiar estes períodos, de acordo entre o persoal afectado. Estes períodos de disfrute serán rotativos entre todo o cadro de persoal.



No ano 2017, no suposto que nos períodos de vacacións a gozar houberse días festivos (exceptuando os domingos), estes gozaranse no resto do ano. No caso de que houberse algunha discrepancia sobre o seu disfrute, tratarase na Comisión Paritaria.

4.—Cando o período de vacacións fixado no calendario da empresa coincida no tempo cunha incapacidade temporal derivada do embarazo, o parto ou a lactación natural ou co período de suspensión do contrato de traballo previsto nos números 4, 5 e 7 do artigo 48 do Estatuto dos Traballadores, terase dereito a gozar as vacacións en data distinta á da incapacidade temporal ou á do gozo do permiso que por aplicación do dito precepto lle corresponda, ao finalizar o período de suspensión, aínda que acabase o ano natural a que correspondan.

No suposto de que o período de vacacións coincida cunha incapacidade temporal por contingencias distintas ás sinaladas no parágrafo anterior que lle imposibilite ao traballador/a gozalas, total ou parcialmente, durante o ano natural a que corresponden, o traballador/a poderá facelo unha vez que finalice a súa incapacidade e sempre que non transcorresen máis de dezoito meses a partir do final do ano en que se orixinasen.

5.—O Calendario anual das vacacións será acordado entre a empresa e o Delegado de persoal, e se exporá no Taboleiro da Empresa cunha antelación mínima de 20 días á data inicial do disfrute.

ARTIGO 23.—PERMISOS E LICENCIAS:

1.—O persoal afecto ao presente Convenio terá dereito aos seguintes permisos e licencias:

A.—PERMISOS: A Empresa poderá conceder ao persoal que o solicite, e por causas xustificadas, ata 15 días de permisos ao ano, sen soldo, sempre que as necesidades do servizo o permitan. Os permisos deberán ser solicitados coa antelación de 15 días, salvo casos de urxente necesidade.

B.—LICENCIAS: O persoal terá dereito, sempre que se cumpran os requisitos esixidos pola Lei, aos días de licenza retribuída na forma e condicións que a continuación se indican:

a. Por matrimonio do traballador/a: 18 días naturais.

b. Matrimonio de fillos: 2 días se é na Provincia e 3 se é fora dela.

c. Por nacemento de fillos ou adopción: 3 días.

d. Falecemento, accidente ou enfermidade grave con hospitalización de cónxuxe, pais ou fillos: 4 días.



e. Falecemento, accidente ou enfermidade grave con hospitalización de avós, irmáns ou netos: 3 días.

f. Falecemento de tíos ou sobriños: 1 día que será o do enterro.

g. Por traslado do domicilio habitual: 2 días.

h. Para a renovación do Carné de conducir das clases C, D e E de todo o persoal que o requira para a realización do seu traballo no UTE, polo tempo que lle sexa preciso para efectuar recoñecemento psicotécnico ou exames.

i. A Empresa, previa petición dos traballadores/as que realicen estudos para a obtención dun título profesional e posterior xustificación, concederá as oportunas licenzas para asistir aos exames.

k. Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal.

l. Todo traballador/a que, unha vez iniciada a xornada de traballo, e que no transcurso da mesma atopárase enfermo, ou recibirá notificación de accidente ou enfermidade graves dalgún familiar de ata segundo grado, e tivera que abandonar o seu posto de traballo, con posterior xustificación médica, percibirá o importe total de dita xornada. Nestes casos a licenza comezará a cumprirse a partir do día seguinte.

Para todo o non previsto nos puntos anteriores, estarase ao disposto no Estatuto dos Traballadores.

4.—Como norma xeral, as licenzas comezaranse a contar na data en que produza o feito que as motiva. Se por motivos de hospitalización de familiares, debido a enfermidade grave ou por necesidade de operación, se establecerán quendas de estancia no hospital a fin de atender ao enfermo, o traballador/a podería comezar a súa licenza na data posterior ao feito causante, previa comunicación escrita á U.T.E.

5.—A referencia que nos apartados anteriores faise ao cónxuxe, entenderase feita, así mesmo, á compañeira/o que de forma estable e en situación de feito asimilable ao matrimonio, convivan co traballador/a, previa certificación de convivencia que acredite dita situación.

ARTIGO 24.—POLIZA DE ACCIDENTES:

1.—A Empresa subscribirá unha póliza de accidentes que garanta as seguintes indemnizacións:



a) En caso de falecemento por accidente laboral ou enfermidade profesional: 24.000,00 Euros.

b) En caso de Incapacidade Permanente Total para a profesión habitual, derivada de accidente laboral ou enfermidade profesional: 24.000,00 Euros.

c) En caso de incapacidade Permanente Absoluta ou Gran Invalidez derivada de accidente laboral ou enfermidade profesional: 28.000,00 Euros.

2.—A Empresa subscribirá no prazo dun mes, desde o asinamento deste Convenio, unha póliza de seguro de vida que garanta aos herdeiros do traballador/a a cantidade de 9.000,00 Euros en caso de falecemento por accidente non laboral ou por enfermidade común.

3.—As cantidades previstas neste artigo non se verán afectadas polos incrementos salariais pactados neste convenio.

ARTIGO 25.—INCAPACIDADE TEMPORAL:

1.—Nos supostos de I.T. derivada de accidente laboral, a empresa complementará ata o 100% do salario mensual dende o primeiro día de baixa e namentres dure a mesma.

2.—Nos supostos de I.T. por enfermidade común que requiran hospitalización e convalecencia, a Empresa complementará ata o 100% do salario mensual namentres dure a hospitalización.

3.—Nos supostos de I.T. derivada de Enfermidade Común ou Accidente non laboral, a U.T.E. complementará ata o 75% do salario mensual durante os 20 primeiros días, e ata o 100% a partir do día 21.

4.—Igual criterio seguirase con respecto ao abono das Pagas Extraordinarias.

5.—No suposto de concorrer tres ou mais períodos de I.T. na mesma persoa en dous anos consecutivos, a partir deste terceiro período, o complemento abonarase a partir do segundo mes da data de baixa.

ARTIGO 26.—ROUPA DE TRABALLO:

1.—A Comisión Paritaria determinará a calidade e o vestiario a entregar.

2.—O vestiario entregarase no intre da alta na U.T.E., e irase trocando conforme as prendas queden deterioradas ou inservibles, previa entrega da prenda usada.

3.—Cando realizando o traballo a roupa rompa, ou quede inservible, a Empresa cambiaráa por outra nova, previa entrega da prenda deteriorada.



ARTIGO 27.—RETIRADA DO PERMISO DE CONDUCIR:

1.—No suposto de que un traballador/a realizando funcións de Conductor cun vehículo da Empresa, e cumprindo coa función que lle fora encomendada, lle retiraran provisionalmente o permiso de conducir, a Empresa amorearalle a outro posto de traballo adecuado ás súas facultades e respectándolle a retribución de Conductor, por un período máximo de dous anos. Ao termo da suspensión do permiso de conducir reintegrarase á súa antiga categoría e posto de traballo. O resto das categorías que desempeñen as labores de conductor rexeranse por este artigo.

2.—Estes beneficios non terán lugar cando a causa da retirada do permiso de conducir sexa debida a negligencia, imprudencia temeraria, embriaguez ou drogadicción, ou cando exista reincidencia.

ARTIGO 28.—ASISTENCIA XURÍDICA:

1.—A empresa asumirá a asistencia xurídica daqueles traballadores/as que, en calidade de acusados, se vexan involucrados en procesos penais, como consecuencia da prestación dos seus servizos, en cumprimento das funcións encomendadas pola empresa.

CAPÍTULO IV.—SEGURIDADE E SAUDE:**ARTIGO 29.—PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS. SAÚDE LABORAL:**

1.—Dada a importancia recoñecida para a prevención de accidentes de traballo, inclúese este capítulo dedicado á Prevención de Riscos Laborais considerándose de obrigada aplicación polas partes asinantes do presente Convenio, a lexislación sobre Seguridade e Saúde no traballo, con obxecto de velar polo cumprimento das medidas legais e regulamentarias, así como a posta en práctica do estipulado na Lei 31/1995, de 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais, modificado pola Lei 50/98 do 30 de decembro e demais lexislación vixente en materia de Prevención de Riscos Laborais.

É compromiso das partes, fomentar cantas medidas sexan precisas para establecer un adecuado nivel de protección da saúde dos/as traballadores/as fronte aos riscos derivados das condicións de traballo, e elo, no marco dunha política coherente, coordinada e eficaz para previr aqueles. Todo elo supón un dereito de protección dos traballadores/as fronte aos riscos do traballo e o correlativo deber do empresario de dar unha protección eficaz dos/as traballadores/as fronte a ditos riscos. Esta protección concrétese no ámbito da empresa, nunha serie de dereitos de información, formación, vixilancia da saúde, consulta e participación dos/as traballadores/as, entre outros.



O dereito dos traballadores a un medio de traballo seguro e saudable, tense que articular a través da integración da seguridade e saúde laboral, en todos os estamentos da empresa co fin de ter unha protección eficaz. A dirección da empresa adoitará as medidas de Seguridade e Hixiene pertinentes, como consecuencia do control do lugar de traballo, das instalacións e instrumentos que se poñan a disposición dos traballadores/as. As medidas de protección afectarán igualmente aos traballadores/as obrigándolles a traballar con seguridade e a observar no seu traballo as medidas legais e regulamentarias de Seguridade e Hixiene; na inspección e control de ditas medidas que sexan de observancia obrigada polo empresario, o traballador/a ten dereito a participar po medio dos seus representantes legais no centro de traballo. Os órganos internos da empresa competentes en materia de seguridade e, no seu defecto, os representantes legais dos traballadores/as no centro de traballo, que aprecien unha probabilidade seria e grave de accidente pola inobservancia da lexislación aplicable na materia, requirirán ao empresario por escrito para que adopte as medidas oportunas que fagan desaparecer o estado de risco.

2.—Delegados de Prevención: Os traballadores/as teñen dereito a participar na empresa nas cuestións relacionadas coa prevención de riscos no traballo. Nas empresas ou centro de traballo que contén con seis ou máis traballadores/as, a participación destes canalízase a través dos seus representantes e da representación especializada. Os Delegados de Prevención son os representantes dos traballadores/as con funcións específicas en materia de prevención de riscos no traballo. Na empresa de ata trinta traballadores/as o Delegado de Prevención será o Delegado de Persoal. En empresas de 31 a 49 traballadores/as haberá un delegado de prevención que será elixido por e entre os delegados de persoal. E nas empresas de 50 ou máis traballadores/as, o número de delegados de prevención oscilará entre dous e oito, segundo a escala prevista no artigo 35.2 da Lei de Prevención de Riscos Laborais, sendo tamén elixidos por e entre os delegados de persoal.

As súas competencias e facultades veñen definidas no artigo 36 da Lei 31/1995, de 8 de Novembro:

- a) Colaborar coa dirección da empresa na mellora da acción preventiva.
- b) Promover e fomentar a cooperación dos traballadores/as na execución da normativa sobre prevención de riscos laborais.
- c) Ser consultados polo empresario, con carácter previo á súa execución, acerca das decisións a que se refire o artigo 33 da Lei 31/1995.
- d) Exercer unha labor de vixilancia e control sobre o cumprimento da normativa de prevención de riscos laborais.



Así mesmo, o Delegado de Prevención deberá gardar o sixilo profesional debido, respecto as información a que tiveran acceso como consecuencia da súa actuación na empresa.

3.—Avaliación de riscos, planificación e acción preventiva: A acción preventiva na empresa planificarase polo empresario a partir da preceptiva avaliación inicial de riscos que se realizará con carácter específico, tendo en conta a natureza da actividade e os posibles riscos especiais. A tal fin, a empresa, a partir da información obtida sobre organización, características e complexidade do traballo, as materias ou sustancias utilizadas, os equipos de protección existentes na empresa e sobre o estado de saúde dos traballadores/as, procederá a determinar os elementos perigosos e a identificar a os traballadores/as expostos a riscos, avaliando aqueles riscos que non poidan eliminarse, controlarse, ou reducirse. Para dita avaliación a empresa debe ter en conta a información recibida dos propios traballadores/as afectados ou dos seus representantes, así como a normativa específica, se a houbera. A avaliación e os seus resultados deben documentarse, especialmente respecto de cada posto de traballo do que a súa avaliación poña de manifesto a necesidade de tomar algunha medida preventiva. Dita documentación deberá facilitarse aos representantes dos traballadores e órganos de prevención existentes na empresa. A partir dos resultados da avaliación o empresario realizará a planificación preventiva ou as medidas correctoras necesarias para garantir o maior nivel de protección de seguridade e saúde nos traballadores/as, todo elo xunto coa representación daqueles órganos de prevención da empresa. Así mesmo deberá haber adoptado unha forma de Servizo de Prevención consultado cos representantes dos traballadores.

ARTIGO 30.—*INFORMACIÓN, FORMACIÓN, CONSULTA E PARTICIPACIÓN:*

1.—*Formación e información:* A empresa queda obrigada, xa sexa con servizos propios, xa sexa coa intervención de servizos externos, a facilitar ao persoal antes de que comece a desempeñar calquera posto de traballo ou cando troquen o seu posto de traballo ou teñas que aplicar unha nova técnica que podía ocasionar riscos graves para o propio traballador/a ou para os seus compañeiros ou terceiros, a formación e información acerca dos riscos e perigos que poidan afectarlle e sobre a forma, métodos e procesos que deben observarse para previlos ou evitalos; informarase, así mesmo, aos delegados de prevención ou, no seu defecto, aos representantes legais dos traballadores.

— *Información:* Á sinatura do presente acordo, a empresa estará na obriga de informar periodicamente a todo o persoal adscrito a este convenio, con relación ás función propias do servizo que prestan, facendo especial énfases á relacionada coas conclusións obtidas na avaliación de riscos laborais e o conseqüente plan de prevención daqueles riscos. Os acordos alcanzados entre a empresa e os representantes do persoal, publicaranse nos taboleiros de anuncios. Ditas representacións, conxuntamente e de forma consensuada, poderán tratar a conveniencia de celebrar asembleas informativas para o persoal da empresa nos supostos que estimen necesarios.



— *Formación:* A empresa garantirá a formación teórica e práctica para os traballadores/as, nos temas relacionados co servizo que presten e acordos cos traballos a realizar, en base á avaliación de riscos.

O traballador/a terá dereito á formación profesional no traballo segundo o recollido no artigo 23.3 do Estatuto dos Traballadores. O dereito entenderase cumprido en todo caso cando o traballador/a realice as accións para a obtención da formación e adestramento empresarial coa fin de cumprir con este dereito do traballador/a.

Dita formación consultarase previamente cos delegados de prevención. A Empresa deberá proporcionar aos delegados de prevención os medios de formación en materia preventiva que resulten necesarios para o exercicio das súas funcións que se realizará mediante cursos de Seguridade e Saúde Laboral, sobre os riscos da actividade correspondente.

2.—*Consulta e participación:* a empresa realizará as consultas obrigatorias aos representantes dos traballadores/as, para por en marcha actividades relacionadas coa prevención de riscos laborais e a saúde laboral.

ARTIGO 31.—MEDIDAS DE EMERXENCIA:

1.—Co obxecto establecer os criterios e a sistemática para a análise das posibles situacións de emerxencia e a adopción das medidas precisas en materia de primeiros auxilios, loita contra incendios, evacuación dos traballadores/as e protección do Medio Ambiente no centro de traballo realizarase un Plan de Emerxencias, e se procede Plan de Autoprotección co persoal designado, formado e cos recursos precisos para dar resposta a estas continxencias. Se terá sempre en conta a posible presenza de persoal doutras empresas e de persoal alleas.

2.—O Plan de Emerxencias é un documento no que se recollen posibles situacións de emerxencia que se pidan dar nos centros de traballo, establecéndose despois as medidas precisas para que os danos sobre a saúde dos traballadores/as sexan mínimos. Así mesmo, o Plan de Autoprotección acollerase aos requisitos legais preceptivos; cando polas características do centro ou instalación resulte de aplicación o R.D. 2267/2004, Regulamento de seguridade contra incendios nos establecementos industriais, ou o R.D. 393/2007, Norma Básica de Autoprotección, os contidos do Plan de Autoprotección deberán reaxustarse ao establecido nas mencionadas disposicións.

Ambos recollerán as actuacións destinadas a minimizar o impacto medioambiental que poida ter algunha das situacións mencionadas.



3.—Tanto as empresas que desenrolen traballos no centro de traballo, como as posibles visitas que se produzan no centro, serán informadas dos posibles riscos identificados con relación a incidentes e situación de emerxencia que puideran producirse durante a súa estancia neles.

4.—Risco grave e inminente: Ante a detección dun Risco Grave e/ou Inminente, xa sexa na avaliación inicial, nas revisións da avaliación ou en calquera outro intre, na empresa, xa sexa por persoal do Servizo de Prevención, Delegados de Prevención, ou calquera traballador/a, tomarase a iniciativa de paralización da actividade, operación, ou de toda a actividade do Posto de Traballo. Realizándose a partir dese intre un procedemento que inclúa, comunicación aos mandos superiores, tanto verbal como escrito, por parte de quen paraliza ou dos representantes e os houbera e as medidas de corrección do Risco.

ARTIGO 32.—VIXILANCIA DA SAÚDE:

1.—O empresario está na obriga de garantir aos traballadores/as a vixilancia periódica do seu estado de saúde, en función dos riscos inherentes ao traballo. Sen embargo, esta vixilancia só pode levarse a cabo cando o traballador/a preste os seu consentimento.

2.—De este carácter voluntario só se exceptúan, previo informe dos representantes dos traballadores/as, os supostos en que a realización dos recoñecementos sexa imprescindible para avaliar os efectos das condicións de traballo sobre a saúde dos traballadores/as, ou para verificar si o estado de saúde do traballador/a poida constituír un perigo para il mesmo, para os demais traballadores/as, ou para outras persoal relacionadas coa empresa, ou cando se estableza nunha disposición legal en relación coa protección de riscos específicos e actividades de especial perigo.

A empresa debe solicitar aos representantes dos traballadores/as, delegados de prevención ou comité de seguridade e saúde, un informe en relación cos recoñecementos médicos que se recoñecen serán precisos e obrigatorios. Consultaras ecos Servizos Médicos a normativa sobre recoñecementos médicos precisos para traballadores/as sometidos a riscos específicos.

3.—A empresa realizará a todo o persoal un recoñecemento médico antes da súa contratación, para determinar si é apto para o posto de traballo solicitado, e igualmente garantirá a todo o persoal o seu servizo, a vixilancia do seu estado de saúde cunha periodicidade mínima anual e de forma voluntaria, en función dos riscos inherentes ao seu posto de traballo e o indicado anteriormente.

4.—As medidas de vixilancia e control da saúde dos traballadores/as lévanse a cabo por persoal sanitario con competencia técnica, formación e capacidade acreditada. A vixilancia da saúde levarase a cabo de acordo co informe dos resultados da avaliación de riscos.



5.—Os resultados desta vixilancia serán comunicados aos traballadores/as afectados, respectando en todo momento o dereito á intimidade e á dignidade do traballador/a, e a confidencialidade de toda a información relacionada co seu estado de saúde sendo comunicados os resultados directamente dende o Servizo Médico aos traballadores/as afectados.

6.—O acceso á información médica de carácter persoal límitase ao persoal médico e ás autoridades sanitarias que leven a cabo a vixilancia da saúde dos traballadores/as.

7.—Así mesmo e de acordo ós requisitos establecidos pola lei, a empresa asegurase da no adscrición de traballadores/as especialmente sensibles: mulleres embarazadas, ou en estado de lactancia, menores de 18 anos, ou diminuídos físicos, psíquicos ou sensoriais, a postos de traballo para os que se determine que non son aptos.

ARTIGO 33.—TRABALLADORES/AS SENSIBLES:

1.—Nas avaliacións de Riscos Laborais incluírase a protección dos traballadores/as sensibles a determinados riscos, traballadoras embarazadas, ou nun período de lactancia, así como a posta en práctica do estipulado no Real Decreto 298/2009, do 6 de Marzo, polo que se modifica o Real Decreto 39*2007, do 17 de Xaneiro, en relación ás medidas para mellorar as condicións de seguridade das traballadoras embarazadas, que deran a luz ou período de lactancia.

2.—Os traballadores/as non serán empregados naqueles postos de traballo nos que, a causa das súas características persoais, estado biolóxico ou pola súa capacidade física, psíquica ou sensorial debidamente recoñecida, poidan eles, os demais traballadores/as, ou outras persoas relacionadas coa empresa, por se en situación de risco ou, en xeral, cando se atopen, manifestamente, en estados ou situación transitorias que non respondan ás esixencias psicofísicas dos respectivos postos de traballo.

ARTIGO 34.—EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL, MEDIOS DE PROTECCIÓN:

1.—A empresa está na obriga de adoptar, en todas as fases da súa actividade, as medidas de seguridade precisas para evitar ou diminuír os riscos derivados do traballo. Así mesmo están na obriga de facilitar aos traballadores/as os equipos de protección individual que, con carácter preceptivo, sexan adecuados os traballos que se realicen, de conformidade con Real Decreto 773/1997, do 30 de maio, sobre Equipos de Protección Individual (EPI'S). Pola súa parte, os traballadores/as deberán cumprir as normas de seguridade e utilizar adecuadamente os mencionados equipos de protección individual. Sendo responsabilidade de cada traballador/a o seu coidado e correcta utilización unha vez entregados.



2.—Os equipos de protección individual deberán utilizarse cando os riscos non se poidan evitar ou non poidan limitarse suficientemente polos medios técnicos de protección colectiva ou mediante medidas, métodos ou procedementos de organización do traballo. Así mesmo, o traballador/a deberá recibir as oportunas explicacións sobre o correcto uso dos citados medios de protección individual e ser instruído acerca da obrigatoriedade da súa utilización no traballo que habitualmente desenrola, de conformidade con previsto no artigo 5º apdo. b) do Estatuto dos Traballadores.

3.—A selección e revisión destes EPI'S procurarase que sexa consensuada cos representantes legais dos traballadores/as e da empresa. Igualmente, quedarán perfectamente reflectidos nas medidas correctoras e plan preventivo de riscos laborais do centro de traballo. Arquivarase a ficha técnica dos medios de protección para comprobar, entre outras cousas, a certificación como medio de protección homologado para tal fin.

CAPÍTULO V – ASUNTOS SOCIAIS:

ARTIGO 35.—CUOTA SINDICAL

1.—A UTE descontará da nómina dos traballadores/as a cota sindical, previa solicitude escrita de cada un de eles.

ARTIGO 36.—HORAS SINDICAIS:

1.—De acordo co artigo 68 do ET, os membros do Comité de Empresa e os Delegados de Persoal disporán dun crédito de 15 horas mensuais retribuídas, para o exercicio das súas labores de representación.

2.—Notificarase previamente a UTE e xustificarse con posterioridade.

ARTIGO 37.—EXCEDENCIAS:

1.—A excedencia poderá ser voluntaria ou forzosa. A forzosa, que dará dereito a conservación do posto e ao cómputo da antigüidade da súa vixencia, concederase pola designación ou elección para un cargo público que imposibilite a asistencia ao traballo. O reingreso deberá ser solicitado dentro do mes seguintes ao ceso no cargo público.

2.—O traballador/a con ao menos cunha antigüidade na empresa dun ano ten dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de situarse en excedencia voluntaria por un prazo non menor a catro meses e non maior a cinco anos. Este dereito só poderá exercitarse outra vez polo mesmo traballador/a se transcorreron catro anos desde o final da anterior excedencia. A empresa reservarase o posto de traballo en dita situación, concertando ó efecto o contrato de interinidade ou substitución correspondente.



3.—Os traballadores/as terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atender ó coidade de cada fillo, tanto cando o sexa por natureza, como por adopción ou nos supostos de acollemento, tanto permanente como pre adoptivo, aínda que estes sexan provisionais, a contar desde a data de nacemento ou, no seu caso, da resolución xudicial ou administrativa.

Tamén terán dereito a un período de excedencia, de duración non superior a dous anos, os traballadores/as para atender ó coidado dun familiar ata o segundo grado de consanguinidade ou afinidade, que por razón de idade, accidente, enfermidade ou discapacidade non poida valerse por si mesmo, e non desempeñe actividade retribuída.

A excedencia contemplada no presente apartado, cun período de duración que poderá gozarse de forma fraccionada, constitúe un dereito individual dos traballadores/as. Con todo, se dous ou mais traballadores/as da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razón xustificadas de funcionamento da empresa.

Cando un novo suxeito causante dera dereito a un novo período de excedencia, o inicio da mesma dará fin ao que, no seu caso, viñese gozando.

O período no que o traballador/a permaneza en situación de excedencia conforma ao establecido neste artigo será computable a efectos de antigüidade e o traballador/a terá dereito á asistencia a cursos de formación profesional, nos que a súa participación deberá ser convocada polo empresario, especialmente con ocasión da súa reincorporación. Durante o primeiro ano terá dereito á reserva do seu posto de traballo. Transcorrido dito prazo, a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional.

Con todo, cando o traballador/a forme parte dunha familia que teña recoñecida oficialmente a condición de familia numerosa, a reserva do seu posto de traballo estenderase ata un máximo de 15 meses cando se trate dunha familia numerosa de categoría xeral, e ata un máximo de 18 meses se se trata de categoría especial.

4.—Así mesmo poderán solicitar o seu paso á situación de excedencia na empresa os traballadores/as que exerzan función sindicais de ámbito provincial ou superior namentres dure o exercicio do seu cargo representativo.

ARTIGO 38.—INFORMACION DE ABSENTISMO:

1.—O Delegado de Persoal será informado trimestralmente, sobre os procesos de Incapacidade Temporal do persoal afectado por este Convenio.



ARTIGO 39.—AXUDA FAMILIAR

1.—Os traballadores/as afectados por este convenio, que teñan ó seu cargo a unha persoa diminuída psíquica ou física, de cordo coas estipulacións requiridas pola Seguridade Social, e previa xustificación, percibirán un complemento extrasalarial de 50,00 Euros mensuais durante toda a vixencia do Convenio.

ARTIGO 40.—ALTAS E BAIXAS NA EMPRESA:

1.—Ao traballador/a entregaráselle copia do seu contrato de traballo.

2.—Cando existan altas de novos traballadores/as fixos ou eventuais, a U.T.E. comprométese a entregar ao Delegado de Persoal a copia básica do contrato, indicando apelidos, nome e grupo profesional do novo traballador/a, así como o tipo de contrato efectuado.

3.—O traballador/a que desexe cesar na U.T.E. deberá comunicalo cunha antelación de 10 días. Este prazo será de 15 días para o persoal administrativo, e dun mes para o persoal titulado.

ARTIGO 41.—FALTAS E SANCIONS:

1.—Aplicarase o Capítulo XII Faltas e Sancións do Convenio Xeral do Sector de Limpeza Pública, Viaria, Regos, Recollida Tratamento e Eliminación de Residuos, Limpeza e Conservación da Rede de Sumidoiros.

2.—Todas as faltas e sancións se comunicaran ao traballador/a e ao Delegado de Persoal.

ARTIGO 42.—DEREITO DE INFORMACIÓN:

1.—A U.T.E. facilitará ao Comité a información establecida con carácter xeral no ARTIGO 64.1 do Estatuto dos Traballadores, referida á actividade de Recollida Selectiva da cidade de Vigo.

ARTIGO 43.—XUBILACION:

1.—Estarase ao determinado nos artigos 160 a 170 da lei Xeral da Seguridade Social, R.D. Legislativo 1/1994 do 20 de Xuño, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei Xeral da Seguridade Social.

2.—A Empresa concederá a xubilación parcial a todo aquel traballador/a que o solicite e que cumpra os requisitos esixidos pola lei.

3.—Acórdanse as seguintes melloras: Establécese a acumulación da prestación do tempo real de traballo a partir da data da xubilación parcial, de forma ininterrompida.



ARTIGO 44.—CREDITOS PERSOAIS:

1.—Crearase un fondo de 6.000,00 Euros regulándose pola Comisión Paritaria o xeito de distribución e o reintegro. O prazo máximo para a devolución será de 12 meses.

ARTIGO 45.—FESTIVIDADE PATRONAL:

1.—O día de San Martín de Porres, 3 de Novembro, considerárase festivo.

2.—Cando dito día coincida en domingo ou festivo, ou cando a súa celebración dese lugar a dous festivos consecutivos, a Comisión Paritaria fixará a data do seu disfrute.

ARTIGO 46.—ASAMBLEAS:

1.—Durante a vixencia deste Convenio os traballadores/as disporán de 2 horas/ano para a celebración de asembleas. Non obstante nas negociacións do Convenio Colectivo concederanse as horas necesarias para estas reunións.

ARTIGO 47.—FONDO SOCIAL:

1.—Dotarase un Fondo Social cunha cantidade de 800,00 Euros. Este fondo será xestionado pola Comisión Paritaria i estará destinado a financiar accións e programas de carácter social, cultural ou deportivo, do persoal adscrito a este centro de traballo.

ARTIGO 48.—PLUS AXUDA ESCOLAR:

1.—Co fin de compensalos gastos de matriculación escolar, libros, etc., establécese un Plus Extrasalarial de 100,00 Euros/ano por cada fillo. Abonarase no mes de Setembro, previa solicitude e xustificación.

ARTIGO 49.—CAPACIDADE DISMINUIDA:

1.—Ao traballador/a que se lle recoñeza polo Tribunal Médico de Incapacidades, unha incapacidade parcial para o seu traballo habitual, a UTE tratará de designarlle un posto de traballo que se adapte a nova aptitude do traballador/a, sempre que exista praza vacante na que o traballador/a terá prioridade sobre calquera contratación eventual.



CAPITULO VI – SUBROGACIÓN DO PERSOAL:**ARTIGO 50.—SUBROGACIÓN DO PERSOAL:**

1.—O troco de titularidade da “VIGO RECICLAUTE” ou dunha unidade autónoma da mesma, non extinguirá por si mesma a relación laboral, quedando o novo empresario subrogado nos dereitos e obrigacións laborais do anterior. O troco de titularidade esixirá o recoñecemento da representación sindical dos traballadores/as afectados.

2.—Se algún dos servizos mencionados, deixasen de prestarse pola non renovación ou rescisión da concesión administrativa, os traballadores/as adscritos a ditos servizos, serán absorbidos pola nova empresa adxudicataria, ou no seu caso, polo propio Concello de Vigo, nas mesmas condicións económicas e laborais que se establecen no presente Convenio, ou no que o substitúa.

3.—Tanto o empresario cedente como o novo concesionario responderán solidariamente das obrigacións laborais nacidas con anterioridade a transmisión e que non foras satisfeitas.

4.—En todo o non previsto neste artigo, estarase ao estipulado con carácter xeral no Capítulo XI do Convenio Xeral do Sector (código de convenio nº 99010035011996), así como ao establecido no artigo 44.1 do Estatuto dos Traballadores.

CAPÍTULO VII – GRUPOS PROFESIONAIS:

ARTIGO 51.—A clasificación profesional fundaméntase na existencia de grupos profesionais, os cales agrupan unitariamente as aptitudes profesionais, titulacións e contido xeral da prestación mediante os diversos postos de traballo. A estes efectos, as antigas categorías convértense en postos de traballo.

Polo tanto, o persoal que presta os seus servizos no centro de traballo afectado polo presente convenio quedará integrado en 4 grupos profesionais, de acordo coa responsabilidade profesional, competencia xeral desenrolada, funcións e requirimentos de titulación académica ou profesional necesarios para o exercicios da prestación laboral.

ARTIGO 52.—CLASIFICACIÓN DO PERSOAL. DEFINICIÓN DE COMPETENCIAS DOS GRUPOS PROFESIONAIS

O persoal comprendido no ámbito de aplicación do presente convenio clasifícase nos seguintes grupos profesionais, definidos a través de distintos postos de traballo coas súas respectivas aptitudes profesionais e contido xeral da prestación.

Grupo Profesional I. Persoal técnico.



Grupo Profesional II. Mandos intermedios.

Grupo Profesional III. Persoal administrativo.

Grupo Profesional IV. Persoal operario.

GRUPO PROFESIONAL I. PERSOAL TÉCNICO:

1.—AUXILIAR TÉCNICO:

Xestiona procesos consistentes en organizar, dirixir e controlar as actividades e accións propias do funcionamento do centro de traballo. Realizará funcións que esixen un alto grado de iniciativa, autonomía, planificación, integración e coordinación, e toma de decisións que supoñen a asunción de responsabilidade pola xestión do servizo. Supervisará as funcións realizados polos mandos intermedios

GRUPO PROFESIONAL II. MANDOS INTERMEDIOS:

2.—**AXUDANTE:** Ten mando directo sobre persoal do mesmo ou distinto grupo profesional, coordinando e supervisando o traballo de estes e realiza, así mesmo, funcións propias da súa formación i experiencia.

GRUPO PROFESIONAL III. PERSOAL ADMINISTRATIVO:

3.—**OFICIAL ADMINISTRATIVO:** Ten ao seu cargo o servizo administrativo do centro de traballo, dentro do cal, con iniciativa e responsabilidade, realiza traballos que requiren cálculo, estudo, preparación e condicións adecuadas.

GRUPO PROFESIONAL IV. PERSOAL OPERARIO.

Inclúranse dentro deste grupo os seguintes Postos de Traballo:

4.—**CONDUCTOR:** En posesión das cualificacións correspondentes, que habilitano para conducir o vehículo que se lle asigne, realiza as seguintes funcións:

Mantemento e reposición de colectores.—Recollida carga traseira.—Lava colectores.—Recollida carga lateral.—Repaso de colectores.—Recollida camión grúa.—Recollida de pilas.—Todas outras funcións que, dentro deste posto de traballo séxanlle requiridas pola Empresa.



5.—*PÉON*: Traballador/a encargado de executar labores para cuxa realización non se require ningunha especialización profesional nin técnica. Pode prestar os seus servizos indistintamente en calquera servizo ou lugar do centro de traballo.

Realiza as seguintes funcións: Mantemento e reposición de colectores.—Recollida de carga traseira.—Repaso de colectores.—Lavado de illas.—Recollida camión con grúa.—Recollida de pilas.—Lavacoches.—Todas outras funcións que, dentro deste posto de traballo séxanlle requiridas pola Empresa.

6.—*OFICIAL DE TALLER*:

En posesión das cualificacións correspondentes, que habilitano para realizar toda clase de traballos mecánicos, realiza as seguintes funcións:

Traballos de mantemento preventivo.—Xestión do almacén do taller e control de stocks.—Reparacións no taller e no exterior.—Mantemento do orden e limpeza no taller.—Utilización dos diversos vehículos en probas e desprazamentos.—Todas outras funcións que, dentro deste grupo profesional séxanlle requiridas pola Empresa.

ARTIGO 53.—MOBILIDADE FUNCIONAL:

1.—A mobilidade funcional na empresa efectuarase de acordo as titulacións académicas ou profesionais precisas para exercer a prestación laboral e con respecto da dignidade do traballador/a.

2.—A mobilidade funcional para a realización de funcións, tanto superiores como inferiores, non correspondentes ao grupo profesional só será posible si existen, ademais, razóns técnicas ou organizativas que a xustifiquen e polo tempo imprescindible para su atención. A Empresa deberá comunicar a súa decisión e as razóns desta aos representantes dos traballadores.

3.—O traballador/a terá dereito a retribucións correspondente as funcións que efectivamente realice.

4.—En xeral, estarase ao determinado no artigo 39 do Estatuto dos Traballadores.

ARTIGO 54.—MOBILIDADE XEOGRÁFICA:

1.—En xeral, estarase ao determinado no artigo 40 do Estatuto dos Traballadores.



CAPITULO VIII: IGUALDADE

ARTIGO 55: De acordo coa Lei 3/2007 para a Igualdade efectiva entre homes e mulleres cuxo obxecto é facer efectivo o dereito a igualdade de trato e de oportunidades entre homes e mulleres, mediante a eliminación de calquera forma de discriminación, con independencia da súa condición ou circunstancia i en tódolos ámbitos da vida: laboral, económica, política ou social, a través deste Convenio establécense os seguintes principios de Igualdade na UTE VIGO RECICLA:

Igualdade de trato: Supón a ausencia de toda discriminación por razón de sexo i especialmente derivada da maternidade, a asunción de obrigacións familiares e o estado civil.

Igualdade de xénero: Recoñecemento e igual valoración de mulleres e homes no entorno social, así como na asunción das tarefas e funcións que realizan nos distintos espazos.

Igualdade de presenza equilibrada: Promove unha representación suficientemente equitativa de ambos sexos nas diferentes categorías profesionais da UTE VIGO RECICLA.

ARTIGO 56: Os dereitos establecidos no presente Convenio afectan por igual ao home e a muller de acordo coas disposicións vixentes en cada momento. Ningunha cláusula deste Convenio poderá ser interpretada en sentido discriminatorio nos grupos profesionais, condicións de traballo ou remuneración entre traballadores/as dun e outro sexo.

Para elo establécense as seguintes cautelas:

Considerarase discriminación directa por razón de sexo a situación na que se encontra unha persoa que sexa, fora ou puidera ser tratada, en atención ao sexo, de xeito menos favorable que outra situación comparable.

Considerarase discriminación indirecta por razón de sexo, a situación en que unha disposición, criterio ou práctica aparentemente neutra, pon a persoa dun sexo en desvantaxe particular con respecto a persoas de outro, salvo que dita disposición, criterio ou práctica poidan xustificarse obxectivamente en atención a unha finalidade lexítima e que os medios para alcanzar dita finalidade sexan necesarios ou adecuados.

En calquera caso, considerarase discriminatoria toda orden de discriminar directa ou indirectamente por razón de sexo.

No texto do convenio utilizouse o masculino como xenérico para englobar aos traballadores e traballadoras, sen que isto supoña ignorancia das diferenzas de xénero existentes ou discriminación de ningún tipo.



ARTIGO 57.—En virtude da Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de homes e mulleres, nas novas incorporacións que lévense a cabo, por motivos de ampliación de cadro de persoal, substitución de persoal a causa de IT, vacacións do persoal, etc. procurarase que ditas incorporacións sexan de persoal feminino, ata alcanzar un cociente equilibrado, tal e como indica a mencionada Lei de Igualdade.

CAPITULO IX: CONCILIACIÓN DA VIDA LABORAL E FAMILIAR

ARTIGO 58.—Nos supostos de nacemento de fillo, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento, de acordo co artigo 45.1.d) do Estatuto dos Traballadores, para a lactación do menor até que este faga os nove meses, os traballadores/as terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A duración do permiso incrementarase proporcionalmente nos casos de parto, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento múltiples. Quen exerza este dereito, pola súa vontade, poderá substituílo por unha redución da súa xornada en media hora coa mesma finalidade ou acumulalo en xornadas completas nos termos previstos na negociación colectiva ou no acordo a que chegue co empresario respectando, se for o caso, o establecido naquela. Este permiso constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres, pero só poderá ser exercido por un dos proxenitores en caso de que ambos traballen.

No caso de nacemento de fillos prematuros ou que, por calquera causa, deban permanecer hospitalizados a continuación do parto, a nai ou o pai terán dereito a ausentarse do traballo durante unha hora. Así mesmo, terán dereito a reducir a súa xornada de traballo até un máximo de dúas horas, coa diminución proporcional do salario.

Quen, por razóns de garda legal, teña ao seu coidado directo algún menor de doce anos ou unha persoa con discapacidade que non desempeñe unha actividade retribuída terá dereito a unha redución da xornada de traballo diaria, coa diminución proporcional do salario entre, ao menos, un oitavo e un máximo da metade da duración daquela.

Terá o mesmo dereito quen precise encargarse do coidado directo dun familiar, até o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que, por razóns de idade, accidente ou enfermidade, non se poida valer por si mesmo, e que non desempeñe actividade retribuída.

O proxenitor, adoptante, gardador con fins de adopción ou acolledor permanente terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario de, ao menos, a metade da duración daquela, para o coidado, durante a hospitalización e tratamento continuado, do menor ao seu cargo afectado por cancro (tumores malignos, melanomas e carcinomas) ou por calquera outra enfermidade grave que implique un ingreso hospitalario de longa duración e requira a necesidade do seu coidado directo, continuo e permanente,



acreditado polo informe do servizo público de saúde ou órgano administrativo sanitario da comunidade autónoma correspondente e, como máximo, até que o menor faga os dezaoito anos.

As reducións de xornada previstas neste artigo constitúen un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. Non obstante, se dous ou máis traballadores/as da empresa xeran este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

A concreción horaria e a determinación do período de gozo do permiso de lactación e da redución de xornada previstas neste artigo corresponderán ao traballador/a, dentro da súa xornada ordinaria. O traballador/a, salvo forza maior, deberá avisar o empresario cunha antelación de quince días ou a que se determine no convenio colectivo aplicable, precisando a data en que iniciará e finalizará o permiso de lactación ou a redución de xornada.

As discrepancias xurdidas entre empresario e traballador/a sobre a concreción horaria e a determinación dos períodos de gozo previstos nos parágrafos anteriores serán resoltas pola xurisdición social a través do procedemento establecido no artigo 139 da Lei 36/2011, do 10 de outubro, reguladora da xurisdición social.

ARTIGO 59.—No suposto de parto, a suspensión terá unha duración de dezaseis semanas ininterrompidas, ampliables no suposto de parto múltiple en dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo. O período de suspensión distribuirase a opción da interesada sempre que seis semanas sexan inmediatamente posteriores ao parto. En caso de falecemento da nai, con independencia de que esta realice ou non algún traballo, o outro proxenitor poderá facer uso da totalidade ou, se for o caso, da parte que reste do período de suspensión, computado desde a data do parto, e sen que se desconte del a parte que a nai puidese ter gozado con anterioridade ao parto. No suposto de falecemento do fillo, o período de suspensión non se verá reducido, salvo que, unha vez finalizadas as seis semanas de descanso obrigatorio, a nai solicite reincorporarse ao seu posto de traballo.

Non obstante o anterior, e sen prexuízo das seis semanas inmediatamente posteriores ao parto de descanso obrigatorio para a nai, no caso de que ambos os proxenitores traballen, a nai, ao se iniciar o período de descanso por maternidade, poderá optar por que o outro proxenitor goce dunha parte determinada e ininterrompida do período de descanso posterior ao parto ben de forma simultánea ou sucesiva co da nai. O outro proxenitor poderá seguir facendo uso do período de suspensión por maternidade inicialmente cedido aínda que, no momento previsto para a reincorporación da nai ao traballo, esta se encuentre en situación de incapacidade temporal.



No caso de que a nai non tivese dereito a suspender a súa actividade profesional con dereito a prestacións de acordo coas normas que regulen a dita actividade, o outro proxenitor terá dereito a suspender o seu contrato de traballo polo período que lle correspondería á nai, o que será compatible co exercicio do dereito recoñecido no artigo 48 bis do Estatuto dos Traballadores.

Nos casos de parto prematuro e naqueles en que, por calquera outra causa, o neonato deba permanecer hospitalizado a continuación do parto, o período de suspensión poderase computar, por instancia da nai ou, na súa falta, do outro proxenitor, a partir da data da alta hospitalaria. Exclúense do dito cómputo as seis semanas posteriores ao parto, de suspensión obrigatoria do contrato da nai.

Nos casos de parto prematuro con falta de peso e aquel outros en que o neonato precise, por algunha condición clínica, hospitalización a continuación do parto, por un período superior a sete días, o período de suspensión ampliarase en tantos días como o nacido se encontre hospitalizado, cun máximo de trece semanas adicionais.

Nos supostos de adopción, de garda con fins de adopción e de acollemento, de acordo co artigo 45.1.d) do Estatuto dos Traballadores, a suspensión terá unha duración de dezaseis semanas ininterrompidas, ampliable nos supostos de adopción, garda con fins de adopción ou acollemento múltiples en dúas semanas por cada menor a partir do segundo. Esta suspensión producirá os seus efectos, a elección do traballador/a, ben a partir da resolución xudicial pola que se constitúe a adopción, ben a partir da decisión administrativa de garda con fins de adopción ou de acollemento, sen que en ningún caso un mesmo menor poida dar dereito a varios períodos de suspensión.

Nos supostos de adopción internacional, cando sexa necesario o desprazamento previo dos proxenitores ao país de orixe do adoptado, o período de suspensión, previsto para cada caso neste número, poderase iniciar até catro semanas antes da resolución pola que se constitúe a adopción. En caso de que ambos os proxenitores traballen, o período de suspensión distribuirase a opción dos interesados, que poderán gozalo de forma simultánea ou sucesiva, sempre con períodos ininterrompidos e cos límites sinalados.

Nos casos de gozo simultáneo de períodos de descanso, a suma deles non poderá exceder as dezaseis semanas previstas nos parágrafos anteriores, ou as que correspondan nos casos de parto, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento múltiples.

No suposto de discapacidade do fillo ou do menor adoptado, en situación de garda con fins de adopción ou acollido, a suspensión do contrato a que se refiren os citados números terá unha duración adicional de dúas semanas.



En caso de que ambos os proxenitores traballen, este período adicional distribuirase a opción dos interesados, que poderán gozalo de forma simultánea ou sucesiva e sempre de forma ininterrompida.

Os períodos a que se refiren os ditos puntos poderanse gozar en réxime de xornada completa ou a tempo parcial, logo de acordo entre o empresario e o traballador/a afectado.

Nos supostos de nacemento de fillo, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento de acordo co artigo 45.1.d) do Estatuto dos Traballadores, o traballador terá dereito á suspensión do contrato por paternidade durante trece días ininterrompidos, ampliables nos supostos de parto, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento múltiples en dous días máis por cada fillo a partir do segundo. Esta suspensión é independente do gozo compartido dos períodos de descanso por maternidade regulados no artigo 48.4 do Estatuto dos Traballadores.

No suposto de parto, a suspensión corresponde en exclusiva ao outro proxenitor.

Nos supostos de adopción, garda con fins de adopción ou acollemento, este dereito corresponderá só a un dos proxenitores, a elección dos interesados; non obstante, cando o período de descanso regulado no número 5 sexa gozado na súa totalidade por un dos proxenitores, o dereito á suspensión por paternidade unicamente poderá ser exercido polo outro.

O traballador que exerza este dereito poderá facelo durante o período comprendido desde a finalización do permiso por nacemento de fillo, previsto legalmente ou desde a resolución xudicial pola que se constitúe a adopción ou a partir da decisión administrativa de garda con fins de adopción ou de acollemento, até que finalice a suspensión do contrato polas ditas causas ou inmediatamente despois da finalización da dita suspensión.

A suspensión do contrato a que se refire este número poderá gozarse en réxime de xornada completa ou en réxime de xornada parcial dun mínimo do cincuenta por cento, logo do acordo entre o empresario e o traballador, e conforme se determine pola Lei.

O traballador deberá comunicar ao empresario, coa debida antelación, o exercicio deste dereito.

ARTIGO 60.—A avaliación dos riscos ó que se refire o artigo 16 da Lei de Prevención de Riscos Laborais deberá comprender a determinación da natureza o grado e a duración da exposición das traballador/as en situación de empenhe ou parto recente a axentes, procedementos ou condicións de traballo que poidan influír negativamente na saúde das traballador/as ou do feto, en calquera actividade susceptible de presentar un risco específico.



Se os resultados da avaliación revelasen un risco para a seguridade e a saúde ou unha posíbel repercusión sobre o empreñe ou o aleitamento das citadas traballador/as, o/a empresario/a adoptará as medidas necesarias para evitar a exposición a dito risco.

As traballador/as empreñadas terán dereito a ausentarse do posto de traballo, con dereito a remuneración para facer os exames prenatais e técnicas de preparación ao parto, previo aviso ó/a empresario/a e xustificación da necesidade de facelo dentro da xornada de traballo.

CAPITULO X: O ACOSO SEXUAL, MORAL E PSICOLÓXICO

1.—Recoñese ós/as traballadores/as o dereito ao respecto da súa intimidade e a consideración debida a súa dignidade comprendida a protección fronte ofensas verbais ou físicas de natureza sexual. Considerase acoso sexual a situación na que se produce calquera comportamento verbal, non verbal ou físico non desexado de índole sexual co propósito ou efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante ou ofensivo. O acoso sexual considerase discriminación por razón de sexo e, polo tanto prohibese. O rexeitamento de tal comportamento por parte dunha persoa ou a submisión ao mesmo non poderá empregarse para tomar unha decisión que lle afecte.

2.—A Empresa velará pola consecución dun ambiente axeitado no traballo, libre de comportamentos indesexábeis de carácter ou connotación sexual, moral e psicolóxico, e adoptará as medidas oportunas ao efecto (entre outras a apertura de expediente contradictorio).

3.—Con independencia das accións legais que poidan interpoñer ao respecto ante calquera instancia administrativa ou xudicial o procedemento interno e informal, iniciárase ca denuncia de acoso sexual, moral ou psicolóxico, ante unha persoa da Dirección da Empresa.

4.—A denuncia dará lugar a apertura de expediente informativo por parte da Empresa, especialmente encamiñado a esclarecer os feitos e impedir a continuidade do acoso denunciado, para o que se articularán as medidas oportunas ao efecto, quedando a Empresa exonerada da posíbel responsabilidade pola vulneración dos Dereitos Fundamentais.

5.—Porase en coñecemento inmediato da representación dos/das traballador/es/as a situación acaecida, se así o solicita a persoa afectada.

6.—Nas indagacións a facer non se observará mais formalidade que dar trámite de Audiencia a todos/as os/as intervinentes, practicándose cantas dilixencias poidan considerarse conducentes a esclarecer os feitos acaecidos.



7.—Durante todo o proceso que deberá estar sustanciado no prazo de trinta días gardarán todos os actuantes unha absoluta confidencialidade e reserva, por afectar directamente a intimidade e honorabilidade das persoas.

8.—A constatación da existencia de acoso sexual, moral ou psicolóxico no caso denunciado, dará lugar a imposición dunha sanción que será considerada moi grave. Se a referida conduta e levada a cabo prevalecéndose dunha posición xerárquica, suporá unha circunstancia agravante daquela.

9.—O Departamento de Recursos Humanos da Empresa elaborou e implantou un protocolo de acoso no traballo que é de obrigada aplicación no ámbito deste Convenio Colectivo.

DISPOSICIÓNS FINAIS

PRIMEIRA:

En todo o non previsto no vixente Convenio estarase ao disposto no Convenio Xeral do Sector de Limpeza Pública, Viaria, Regos, Recollida, Tratamento i Eliminación de Residuos, Limpeza e Conservacións de Sumidoiros, ao Estatuto dos Traballadores e demais lexislación vixente na materia.

SEGUNDA:

Este convenio constitúe un todo orgánico e indivisible, e a efectos da súa aplicación práctica, considerárase globalmente i en cómputo anual.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

De acordo co estipulado no artigo 86.4 do Estatuto dos Traballadores, o Convenio que sucede a un anterior derroga na súa integridade a este último, salvo os aspectos que expresamente mantéñanse. Así pois, queda sen aplicación efectiva no ámbito deste Convenio Colectivo de Empresa:

1.—O Convenio Colectivo da UTE VIGO RECICLA, que ata o día 31 de Decembro de 2015, regulaba as relacións deste persoal adscrito aos Servizos de Recollida Selectiva de Vigo.

A N E X O S :

- 1.—Cadro horario para o ano 2016.
- 2.—Táboas salariais para os anos 2016 e 2017.

Vigo, 26/07/2016.—O Xefe Territorial, Ignacio Rial Santomé.



CADRO HORARIO 2016			
1- SERVIZO DE RECOLLIDA DE PAPEL - CARTÓN			
LUNS A SABADO:			
Mañá de 06:00 a 13:00 horas			
Serán de 13:00 a 20:00 horas			
Noite de 23:00 a 06:00 horas			
2- SERVIZO DE RECOLLIDA DE ENVASES			
LUNS A SABADO:			
Mañá de 06:00 a 13:00 horas			
Serán de 13:00 a 20:00 horas			
Noite de 23:00 a 06:00 horas			
3- SERVIZO DE RECOGIDA DE VIDRO			
LUNS A SABADO:			
Mañá de 06:00 a 13:00 horas			
Serán de 13:00 a 20:00 horas			
Noite de 23:00 a 06:00 horas			
4- SERVIZO DE RECOLLIDA DE PILAS			
LUNS A SABADO:			
Mañá de 06:00 a 13:00 horas			
Serán de 13:00 a 20:00 horas			
Noite de 23:00 a 06:00 horas			
5- SERVIZO DE TALLER			
LUNS A SABADO:			
Mañá de 06:00 a 13:00 horas			
Serán de 13:00 a 20:00 horas			
Noite de 23:00 a 06:00 horas			
6- SERVIZO DE OFICIÑAS			
LUNS A SABADO			
Mañá de 07:00 a 14:00 horas			
7. FESTIVOS			
Festivos locais: 28 de Marzo (Reconquista) e 16 de Agosto (San Roque)			
Festividade patronal: 3 de Novembro (San Martín de Porres): pendente acordar data de celebración			



TÁBOA SALARIAL 2016

Grupos Profesionais	Postos de Traballo	Salario Base	Plus Mantenimento	Plus Nocturno	Plus Tóxico	Plus Productividade	Plus Turnicidade	Plus Transporte	Pagas Extras
Grupo Profesional I. Persoal técnico	AUXILIAR TECNICO	2.288,27							2.288,27
Grupo Profesional II. Mandos Intermedios	AYUDANTE	1.822,88							1.822,88
Grupo Profesional III. Personal administrativo.	OFICIAL ADMINISTRATIVO	2.063,51							2.063,51
Grupo Profesional IV. Personal operario	CONDUCTOR DIA	1.050,07	193,48	0,00	48,07	144,81	82,79	48,37	1.035,68
Grupo Profesional IV. Personal operario	CONDUCTOR NOITE	1.050,07	193,48	234,72	48,07	144,81	82,79	16,91	1.035,68
Grupo Profesional IV. Personal operario	OFICIAL 2º DÍA	1.050,07	193,48	0,00	48,07	144,81	82,79	48,37	1.035,68
Grupo Profesional IV. Personal operario	PEON DÍA	1.008,26	96,44	0,00	48,07	144,81	82,79	48,37	994,45
Grupo Profesional IV. Personal operario	PEON NOITE	1.008,26	96,44	225,52	48,07	144,81	82,79	16,91	994,45
Grupo Profesional IV. Personal operario	OFICIAL DE TALLER	1.050,07	193,48	0,00	48,07	144,81	82,79	48,37	1.035,68

TÁBOA SALARIAL 2017

Grupos Profesionais	Postos de Traballo	Salario Base	Plus Mantenimento	Plus Nocturno	Plus Tóxico	Plus Productividade	Plus Turnicidade	Plus Transporte	Pagas Extras
Grupo Profesional I. Persoal técnico	AUXILIAR TECNICO	2.322,60							2.322,60
Grupo Profesional II. Mandos Intermedios	AYUDANTE	1.850,22							1.850,22
Grupo Profesional III. Personal administrativo.	OFICIAL ADMINISTRATIVO	2.094,46							2.094,46
Grupo Profesional IV. Personal operario	CONDUCTOR DIA	1.065,82	196,38	0,00	48,79	146,98	84,03	49,09	1.051,22
Grupo Profesional IV. Personal operario	CONDUCTOR NOITE	1.065,82	196,38	238,24	48,79	146,98	84,03	17,17	1.051,22
Grupo Profesional IV. Personal operario	OFICIAL 2º DÍA	1.065,82	196,38	0,00	48,79	146,98	84,03	49,09	1.051,22
Grupo Profesional IV. Personal operario	PEON DÍA	1.023,38	97,89	0,00	48,79	146,98	84,03	49,09	1.009,37
Grupo Profesional IV. Personal operario	PEON NOITE	1.023,38	97,89	228,91	48,79	146,98	84,03	17,17	1.009,37
Grupo Profesional IV. Personal operario	OFICIAL DE TALLER	1.065,82	196,38	0,00	48,79	146,98	84,03	49,09	1.051,22

