



Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden se tendrá en cuenta:

a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.

b) El grupo profesional de éste.

c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, a parte del interesado, los restantes miembros de la representación legal o sindical a que éste perteneciera, si los hubiera. La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores afiliados a un sindicato deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados sindicales, si los hubiere.

Disposiciones adicionales:

Primera.- Cláusula de revisión. En el caso de que el IPC superase el 3% a 31 de diciembre de 2008, el exceso se abonará en una sola paga en el mes de febrero del año siguiente. En todo caso, este exceso, en caso de darse, servirá de base para el cálculo del incremento en años posteriores.

Disposición transitoria:

Este convenio colectivo se firma por las centrales sindicales UGT y CC.OO y por parte empresarial, por la Asociación Empresarial de Carpintería, Tapicería y Ebanistería de Ourense, y la Asociación de Fabricantes de Muebles de Cocina.

Disposición final:

Se hace constar que en las cantidades que se señalan en este convenio, como salario base del convenio, ya está incluido el prorrateo de la paga de marzo.

Cláusula de sumisión al AGA.- Las partes firmantes acuerdan someterse a las disposiciones contenidas en el AGA (Acuerdo para la resolución extrajudicial de conflictos) firmado por la Confederación de Empresarios de Galicia (CEG) y las centrales sindicales CC.OO, UGT y CIG, en los términos en los que están formulados.

Tabla salarial año 2007

Aplicada la cláusula de revisión

Categoría; Salario base

Peón; 894,01

Ayudante; 915,20

Oficial de segunda; 938,10

Oficial de primera; 941,44

Encargado; 963,95

Auxiliar administrativo; 927,82

Administrativo de segunda; 938,10

Administrativo de primera; 941,44

Tabla salarial año 2008

Grupo; Salario base

Grupo 7; Peón; 932,45

Grupo 6; Ayudante; 954,55,

Auxiliar administrativo; 967,72

Grupo 5; Oficial de segunda; 978,44,

Oficial de primera; 981,92,

Administrativo de segunda; 978,44

Administrativo de primera; 981,92

Grupo 4; Encargado; 1005,40

Consellería de Traballo

Delegación Provincial Ourense

Servizo de Relacións Laborais

Sección de Relacións Laborais

Unha vez visto o texto do Convenio colectivo da empresa Urbaser, SA, para o seu centro de traballo en Ourense (código de convenio n.º 3200662) suscrito, o día 3 de xuño de 2008, dunha parte, en representación da parte empresarial, polos representantes da empresa Urbaser, SA, e doutra, en representación da parte social, polos membros do Comité de Empresa, e de conformidade co disposto no artigo 90.2 e 3 do Estatuto dos traballadores, texto refundido aprobado polo Real decreto 1/1995, do 24 de marzo, Real decreto 1040/1981, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo e Real decreto 2412/1982, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia en materia de traballo e demais normas aplicables de dereito común, esta delegación provincial acorda:

Primeiro.- Ordena-la súa inscrición no libro de rexistro de convenios colectivos de traballo que consta nesta delegación provincial e notificación ás representacións económica e social da comisión negociadora.

Segundo.- Ordena-lo seu depósito no Servizo de Relacións Laborais, Unidade de Mediación, Arbitraje e Conciliación (UMAC).

Terceiro.- Dispoñe-la súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Ourense, 17 de xullo de 2008. A delegada provincial. PA: o secretario provincial (artigo 8.3.1 do Decreto 536/2005, do 6 de outubro).

Asdo.: Francisco José Osorio Ferreiro.

Convenio Urbaser, SA (Ourense)

Capítulo 1.- Normas xerais

Artigo 1.- Ámbito funcional:

Este convenio colectivo regulará as relacións laborais e económicas da Empresa Urbaser, SA, na súa delegación de Ourense, rexéndose no non previsto neste convenio polo Convenio xeral do sector de limpeza pública, viaria, regas, recollida, tratamento e eliminación de residuos e limpeza e conservación da rede de sumidoiros.

Artigo 2.- Ámbito territorial:

Este convenio colectivo subscríbese para o termo municipal de Ourense, no cal a empresa realiza, por concesión administrativa do Excmo. Concello de Ourense, a limpeza e recollida pública e explotación de puntos limpos no indicado termo municipal.

Artigo 3.- Ámbito persoal:

Quedan sometidos ás estipulacións deste convenio os traballadores da empresa concesionaria dos servizos de limpeza viaria, recollida de lixo, limpeza de sumidoiros, recollida selectiva, mantemento de papeleiras e colectores e explotación de puntos limpos do Excmo. Concello de Ourense. Estas actividades poderán ser ampliadas en cantidade de servizo prestado.

Artigo 4.- Vixencia e duración:

Con independencia da súa publicación no BOP, este convenio entrará en vigor o mesmo día da súa sinatura polas partes, retrotraéndose os efectos económicos indicados na táboa salarial anexa ó 1 de xaneiro de 2008, sendo a súa duración por un ano, é dicir, ata o 31 de decembro de 2008. A empresa aboará os atrasos correspondentes desde a entrada en vigor do convenio.



Artigo 5.- Denuncia:

Este convenio queda denunciado automaticamente dous meses antes da súa finalización (31.12.2008). Mentres as partes non asinen outro convenio que o substitúa manteranse as condicións pactadas nel.

Artigo 6.- Comisión mixta paritaria:

No prazo de 10 días contados a partir da sinatura do convenio constituirase unha comisión mixta de interpretación e vixilancia do convenio.

Estará formada por un membro do Comité por cada sindicato con representación na empresa e os mesmos por parte da empresa ou, de se-lo caso, co mesmo número de votos por parte desta.

Reuniranse a pedimento de calquera das partes tantas veces sexa necesario, debendo realiza-la reunión dentro das 48 horas seguintes á convocatoria.

As súas funcións serán as seguintes:

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

As reunións da comisión mixta paritaria non descontarán do crédito de horas sindicais.

Artigo 7.- Interpretación e aplicación do convenio:

Ámbalas dúas 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 mixta paritaria.

A comisión mixta paritaria deberá emitilo seu informe nun prazo máximo de 48 horas contado a partir do día seguinte en que fose solicitado.

As funcións e actividades da comisión mixta paritaria non obs- truirán, en ningún caso, o libre acceso á xurisdición administrativa e contenciosa prevista na lei.

As partes adhírense por vontade expresa ó acordo interprofesional galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo.

Artigo 8.- Condicións mais beneficiosas:

Respectaranse todas aquelas situacións ou condicións laborais que tivese recoñecidas o traballador e que sexan máis benefi- ciosas que as pactadas neste convenio.

Artigo 9.- Compensación e absorción:

As retribucións establecidas neste convenio compensarán tódalas existentes no momento da súa entrada en vigor, calque- ra que sexa a natureza ou a orixe delas. Os aumentos de retri- bucións legais de xeral aplicación, convenios colectivos, con- tratos individuais, etc., só poderán afectar ás condicións pac- tadas neste convenio cando, consideradas as novas retribucións en cómputo anual, superen as aquí pactadas. No caso contrario serán compensadas e absorvidas por estas últimas, manténdo- se este convenio nos seus propios termos na forma e condicións que quedan pactadas.

Artigo 10.- Festividade patronal:

A celebración da festividade de San Martín de Porres, o 3 de novembro, terá carácter de festivo aboable e non recuperable para tódolos efectos. No caso de coincidir inmediatamente anterior ó posterior a festivo ou domingo, trasladarase ó mér- cores anterior ou posterior, respectando sempre o retén de lim- peza e a recollida en mercados e hospitais.

Capítulo II.- Condicións de traballo

Artigo 11.- Xornada laboral:

A xornada laboral será de 38 horas semanais, cun descanso de 30 minutos para o bocadillo. Esta xornada distribuirase en tres quendas continuadas e fixas, coas excepcións que se reflicten nos dous últimos parágrafos deste artigo.

A empresa comprométese a realizar e comunicar no taboleiro de anuncios de cada un dos centros de traballo os reténs o luns anterior da realización deles, sendo estes de carácter obrigo- rario excepto os motivados por forza maior que deberán ser xus- tificados con antelación ou no menor prazo posible.

Descansaranse os sábados de forma alterna, é dicir, sábado si, sábado non, en tódalas categorías, procurando que o que libre o sábado libre tamén o domingo consecutivo. Será a empresa a encargada de realizar estes cuadrantes e atendendo especial- mente a que o seu goce sexa equitativo para todo o persoal. Establécese a xornada de traballo en 6 horas e 55 minutos por día laborable.

Non obstante o previsto nos parágrafos anteriores e debido ó carácter público do servizo que se presta nos puntos limpos, os operarios designados para realizalo traballarán a xornada par- tida de luns a venres e a xornada continuada os sábados, nos horarios que determine a empresa, aplicándose os descansos de sábados alternos referidos no parágrafo anterior.

O persoal administrativo e os mecánicos manterán a xornada partida tal e como a realizan na actualidade e só durante o verán un administrativo ou un auxiliar administrativo e un mecánico terán a xornada continuada, establecendo a empre- sa entre os traballadores afectados as quendas e horarios do seu goce de forma equitativa.

As quendas de mañá e noite realizaranse con persoal voluntario. No caso de non haber voluntarios suficientes para cubri-lo servizo será a empresa quen determine as per- soas, que de forma rotativa, presten o servizo durante estas quendas.

Os sábados cubriranse con persoal rotativo en tódolos casos.

Ó persoal que regrese de vacacións respectaráselle o sábado de descanso na medida do posible na quenda que estaba.

Artigo 11.1.- Rotacións:

A empresa, antes da finalización de cada ano, colocará nos taboleiros de anuncios unha nota coas instrucións para seguir para solicita-lo cambio de quenda para o ano seguinte. En todo caso, o período para anotarse como voluntarios non poderá ser inferior a 15 días.

As quendas serán rotativas obrigatoriamente sempre que non haxa suficiente persoal voluntario ou ben haxa exceso de per- soal voluntario para cubrir estos.

Cando non haxa persoal voluntario suficiente para cubrir algunha quenda realizarase unha lista co resto de persoal para completa-la devandita quenda, e por orde de antigüidade irán rotando mensualmente ata completa-la dita lista. A empresa poderá realiza-los cambios de quenda que considere necesarios nos casos de necesidade ou urxencia, informando diso ó Comité de Empresa.

Artigo 11.2.- Rotación de peóns de recollida en RU:

A empresa, antes da finalización de cada ano, colocará nos taboleiros de anuncios unha nota coas instrucións para seguir para que os traballadores poidan anotarse como voluntarios. En todo caso, este período non será inferior a 15 días.

Establecerase, con carácter xeral, unha rotación mensual entre os traballadores anotados como voluntarios.

No caso de non cubrirse o servizo con voluntarios procedera- se a cubri-los postos na forma que determine a empresa, infor- mando diso ó Comité de Empresa.



Artigo 11.3.- Rotación de condutores

Tódolos condutores rotarán de forma mensual por tódolos postos de traballo existentes na empresa da devandita categoría.

Crearase unha bolsa cos condutores que manexan habitualmente vehículos con pluma, quedando á súa vez excluídos na rotación doutros vehículos que realicen a xornada completa, na proporción que corresponda.

Artigo 12.- Período de proba:

O período de proba para o persoal operario será de 1 mes.

Para traballadores cualificados será de 3 meses e para titulados será de 6 meses.

Artigo 13.- Mantemento do emprego:

A empresa Urbaser, SA, comprométese a mante-lo persoal necesario para a prestación do servizo contratado polo Concello de Ourense. Informarase ó Comité de Empresa en tódolos novos contratos e renovacións que se efectúen. Valorarase nas novas contratacións a aqueles candidatos que se atopen en situación de desemprego.

Entregarase ó Comité de Empresa a copia básica dos contratos e prórrogas que conterán o nome do traballador, prescindindo doutros datos persoais deste.

Artigo 14.- Promoción, ascensos:

Os postos ou tarefas que impliquen mando ou especial confianza serán de libre designación e revogación por parte da empresa.

Tódolos postos de traballo que supoñan un ascenso ou mellora profesional cubriranse preferentemente con persoal en activo, a condición de que posúan a titulación profesional requirida.

Para ascender a unha categoría ou nivel profesional distinto do que se ostenta estableceranse pola empresa, coa participación do Comité de Empresa, uns sistemas que, entre outras, terán en conta as seguintes circunstancias:

- Superar satisfactoriamente as probas que se proponhan para o efecto.

- Titulación.

- Coñecementos do posto de traballo.

- Historial profesional.

- Antigüidade no mesmo grupo profesional.

No caso de igualdade do resto de criterios, primará a antigüidade do traballador.

O ascenso non será definitivo ata transcorrido un período de proba de 2 meses para o persoal operario. Durante este período o traballador ascendido ostentará a categoría á que foi promocionado provisionalmente, percibindo o salario correspondente a esta.

No caso de non superar satisfactoriamente o período de proba, o traballador volverá a desempeñar os traballos propios da súa categoría e nivel anterior, percibindo o salario propio desta.

As vacantes fixas que se produzan por xubilación, ampliación de persoal ou por necesidades do servizo cubriranse preferentemente con traballadores en activo.

Artigo 15.- Mobilidade funcional:

Para un mesmo traballador establécese un período máximo de 4 meses no prazo de 1 ano para a realización de traballos de superior categoría, transcorrido este período será ascendido á categoría superior correspondente, previo informe da comisión mixta paritaria.

Para o desempeño de funcións de inferior categoría deberán estar xustificadas por necesidades perentorias ou imprevisibles para a empresa e deberá comunicarse previamente esta situación ó Comité de Empresa. Aínda que o traballador desempeñe funcións inferiores á súa categoría manterá en todo momento o

seu salario de orixe. En todo o demais estarase ó disposto no artigo 39 do Estatuto dos traballadores.

Non obstante, se como consecuencia das baixas, interinidades, vacacións, etc., un traballador tivese que realizar funcións superiores ás da súa categoría profesional, o traballador percibirá a diferenza salarial correspondente, sen que iso supoña, independentemente do tempo, un ascenso por acumulación de meses traballados na categoría superior. Para a cobertura destas necesidades establecerase unha bolsa cos traballadores que, cumprindo os requisitos necesarios, desexen participar de forma rotativa nas mencionadas coberturas. Co fin de cubrir as coberturas que se establecen neste artigo crearase unha bolsa de traballadores coa categoría de peón que dispoñan dos permisos necesarios para a realización de traballos de superior categoría para que de forma rotativa e por orde de antigüidade participen nelas. A Comisión Mixta Paritaria será informada dos criterios e procedementos seguidos para a cobertura destas necesidades. Terase en conta a proximidade do domicilio habitual do traballador ós cuarteliños en que teña que presta-lo seu servizo.

Artigo 16.- Incapacidade temporal:

Nos supostos de IT derivada de accidente laboral a empresa complementará ata o 100 % do salario mensual desde o 1º día de baixa e mentres dure esta. Non se considerará accidente laboral aquel que non sexa comunicado á empresa na xornada de traballo.

De igual forma, complementarase ata o 100% do salario mensual nos casos de hospitalización e mentres dure a hospitalización.

Nos supostos de IT por enfermidade común ou accidente non laboral, a empresa complementará ata o 100% das retribucións salariais detalladas nos anexos deste convenio desde o primeiro día da baixa, a condición de que o traballador non tivese outra baixa derivada de enfermidade común ou accidente non laboral nos doce meses anteriores. No suposto de se-la segunda baixa no período de doce meses, o complemento será ata o 90% os 10 primeiros días, aboándose o complemento ata o 100% a partir do día 11. No suposto de se-la terceira baixa no período de doce meses, o complemento será ata o 75% os 20 primeiros días, aboándose o complemento ata o 100% a partir do día 21. Para a cuarta e sucesivas baixas no período de doce meses, aplicarase a normativa laboral vixente.

Artigo 17.- Vacacións:

As vacacións serán de 30 días naturais, sendo retribuídas con tódolos conceptos da táboa salarial excepto a gratificación de nocturnidade.

As vacacións dun traballador non darán comezo se na data que lle corresponde se atopase de baixa por accidente laboral, enfermidade con hospitalización ou enfermidade derivada de intervención cirúrxica.

As vacacións non poderán ser compensadas en metálico, salvo en casos de liquidación por finalización do contrato ou despedimento.

A empresa, previa consulta cos representantes dos traballadores, confeccionará un cuadrante de vacacións con 3 meses de anticipación mínima ó comezo do goce, que será exposta no taboleiro de anuncios e entregarse unha copia asinada e selada ó Comité de Empresa.

Gozarase por ano de servizo. No caso de que un traballador sexa empregado no curso do ano ou causa baixa na empresa gozará do período de vacacións que corresponda ó tempo de vinculación coa empresa, rateándose as fraccións de mes como meses enteiros. Para este persoal non será de aplicación o establecido no parágrafo seguinte debido á imposibilidade temporal que se expón.



As vacacións anuais de trinta días gozaranse no período comprendido entre os meses de xuño a setembro.

Previa aceptación e conformidade por parte da empresa, os traballadores poderán solicitar un cambio de quenda de vacacións con outro compañeiro da mesma categoría profesional. A solicitude terá que asinada polos traballadores afectados.

A empresa concederá como máximo a tres traballadores por ano e por rigorosa orde de solicitude o goce das vacacións fóra do período establecido neste convenio, sempre que as necesidades do servizo o permitan e, en todo caso, antes da confección do calendario de vacacións anual.

Artigo 18.- Licenzas:

Tódolos traballadores ó servizo da empresa, mediando coa antelación suficiente o aviso oportuno, terán dereito ó goce de licenzas na forma e condicións seguintes:

- a) 20 días por matrimonio.
- b) 3 días no caso de nacemento dun fillo, 5 cando o parto sexa por cesárea.
- c) 3 días por enfermidade grave ou morte de familiares ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade (pai, nai, fillos, irmáns, cónxuxe, avós, sogros e cuñados).
- d) 5 días cando polo motivo anterior necesítase facer un desprazamento fóra da provincia de Ourense.
- e) 2 días por traslado de domicilio habitual.
- f) 1 día por morte dun tío ou sobriño, se fose necesario efectuar un desprazamento fóra da Comunidade de Galicia o prazo será de dous días.
- g) Polo tempo indispensable para asistencia médica.
- h) Polo tempo indispensable para un deber inescusable de carácter público.
- i) 1 día por matrimonio de fillos ou irmáns. Fóra da provincia 3 días.
- l) 1 día por primeiro aniversario de morte de familiares en primeiro grao.
- m) 1 día por bautizo ou primeira comunión dun fillo.
- n) Os traballadores poderán solicitar ata 15 días de permiso sen soldo ó ano. Non podendo atoparse nesta situación máis de dous traballadores nas mesmas datas.
- ñ) No caso de enviuar un traballador cun fillo menor de 6 anos ou minusválido terá dereito a 15 días de licenza retribuída.

Salvo nos casos de forza maior o traballador avisará da súa ausencia á empresa con 24 horas de antelación para calquera das circunstancias previstas.

Como norma xeral, o goce das licenzas anteriormente mencionadas estará en tódolos supostos ligado ó momento no que se produce o feito que a orixina, coincida ou non coa xornada de traballo. Con todo, se por motivo da hospitalización de familiares por enfermidade grave ou por intervención cirúrxica o traballador poderán comeza-la súa licenza con data posterior ó feito causante previa certificación que acredite a devandita situación. Non obstante, no caso dos traballadores que presten os seus servizos na quenda de noite entenderase que as licenzas anteriormente citadas serán de aplicación sobre o día no que presten un maior número de horas de traballo.

Todas estas licenzas e permisos deberán ser avisados previamente, salvo as urxencias, e posteriormente xustificados debidamente no prazo de máximo de 5 días.

Desde o ano 2008 gozaranse de seis días de asuntos propios. Para estes efectos non se poderá libra-los sábados e domingos. Nesta situación non poderán estar máis de 3 traballadores por día (1 condutor e 2 peóns) no caso dos luns, nin máis de 4 traballadores por día (1 condutor e 3 peóns) de martes a venres, en ámbolos dous casos previa solicitude por escrito e concedéndose por orde de entrada da solicitude. Ante situacións de

carácter extraordinario a empresa poderá denega-lo seu goce obrigándose a xustifica-la decisión ante os membros do Comité.

Os días de asuntos propios aceptados colocaranse no taboleiro de anuncios polo menos 5 días antes do seu goce.

Artigo 19.- Vestiario:

A empresa entregará durante o ano ós traballadores as pezas de traballo seguintes:

Condutor inverno:

1 anorak cada 2 anos, 2 pantalóns, 2 camisas, 1 par de botas de seguridade de Goretex cada 2 anos, 1 xersei, 1 cazadora e 1 gorra.

Condutor verán:

2 pantalóns, 2 camisas, 1 xersei, 1 par de zapatos de seguridade de Goretex cada 2 anos e 1 gorra.

Peóns inverno:

2 pantalóns, 2 chaquetas, 2 xerseis, 1 traxe de auga, 1 par de botas de seguridade de Goretex cada 2 anos, 1 anorak cada 2 anos, 2 camisas e 1 gorra.

Peóns verán:

2 pantalóns, 2 chaquetas, 1 par de zapatos de seguridade de Goretex cada 2 anos e 2 camisas.

Mecánicos verán:

2 pantalóns, 2 cazadoras, 2 camisas, 1 par de zapatos de seguridade de Goretex cada 2 anos e 1 gorra.

Mecánicos inverno:

1 anorak cada dous anos, 2 cazadoras, 2 pantalóns, 2 camisas, 1 xersei, 1 gorra e 1 par de botas de seguridade.

Así mesmo, para tódalas categorías entregaranse botas de auga de seguridade a todo o persoal que xustificadamente o solicite.

Toda a roupa irá con tiras reflectoras.

A uniformidade será de obrigado cumprimento.

A entrega das pezas levarase a cabo no que respecta ás épocas: de inverno, entre os meses de setembro e outubro, e de verán entre os meses de abril e maio.

O conxunto anual non superará o custo do ano anterior incrementado no IPC.

Se o material se deteriorase involuntariamente reporase inmediatamente previa entrega das pezas deterioradas.

Ó Comité de Seguridade e Hixiene entregaráselle unha mostra desta.

Todo o persoal deberá ir obrigatoriamente uniformado durante a prestación do servizo. Así mesmo, non poderá ser utilizado o uniforme fóra da xornada de traballo.

Capítulo III.- Condicións económicas

Artigo 20.- Salario:

O salario do persoal afecto a este convenio será o que para cada categoría se establece nas táboas salariais anexas, que será ingresado pola empresa o último día hábil de cada mes como data tope, sempre e cando as condicións de cobro do canon municipal o permitan.

Artigo 21.- Antigüidade:

Os traballadores que a 31 de decembro de 1999 tivesen consolidada calquera cantidade en concepto de antigüidade manterán a título persoal a devandita cantidade, en concepto de antigüidade consolidada.

A partir do 1 de xaneiro de 2000, a forma de aplicación para os traballadores suxeitos ó ámbito de aplicación deste convenio será por trienios cumpridos a partir do 1 de xaneiro de 2000. Os importes, segundo a categoría, serán os seguintes:

2008

Peón; 12,27 €

Mecánico; 16,35 €

Condutor; 16,35 €



Auxiliar administrativo; 16,35 €

Capataz; 16,35 €

Administrativo; 24,47 €

Peón especialista; 12,27 €

Artigo 22.- Anticipos:

Crearase un fondo anual destinado a anticipos por importe de 35.000,00 € para o ano 2008. A Comisión Mixta Paritaria nos meses de xaneiro e xullo de cada ano regulará a forma de distribución e o reintegro deles, entendéndose que as concesións de anticipos no mes de xullo estarán supeditadas ó reintegro de anticipos anteriores sen que se poida superar en ningún caso o fondo estipulado. A concesión dos anticipos estará supeditada ó efectivo cumprimento da súa devolución ante unha posible aplicación do establecido no artigo 43 deste convenio colectivo.

O persoal poderá solicitar anticipos ata un máximo de 1.500,00 €, devolvéndoo en mensualidades iguais nun tempo non superior a 15 pagas e sempre dentro do ano natural no que foi concedido. Non se poderá solicitar un novo anticipo ata que polo menos non pase un ano da cancelación do anterior.

No caso de non quedar fondos suficientes, repartirase de forma proporcional e igual entre os solicitantes, tendo prioridade os casos de máxima urxencia ou necesidade.

O Comité ou, de se-lo caso, a Comisión Mixta poderán solicitar á empresa a listaxe de distribución deste fondo e o saldo pendente.

Artigo 23.- Horas extraordinarias:

Evitarase no posible facer horas extras. As devanditas horas só se realizarán en casos necesarios, aboándose estas desde a sinatura deste convenio colectivo a 9,00 € por cada hora extra traballada.

Artigo 24.- Horas extraordinarias estruturais:

Dado o carácter público dos servizos que se prestan nesta actividade consideraranse horas extraordinarias estruturais todas aquelas que se precisen para a finalización dos servizos, concretadas pola prolongación de tempos que se realicen, motivados, ben sexa, por ausencias imprevistas, ben, por procesos punta de produción non habituais e outras situacións estruturais derivadas da natureza do traballo, todo iso, ó abeiro do disposto na Orde do 1 de marzo de 1983, sendo a súa execución obrigatoria para o traballador.

Artigo 25.- Pagas extraordinarias:

Aboaranse anualmente 3 gratificacións extraordinarias:

A do 15 de xullo.

A do 15 de decembro: Nadal.

Beneficios: 20 de marzo.

As tres serán aboadas por os importes establecidos nas táboas anexas, mais a antigüidade.

A paga de xullo percibirase do 1 de xaneiro ó 30 de xuño.

A paga de decembro percibirase do 1 de xullo ó 31 de decembro.

A paga de beneficios percibirase do 1 de xaneiro ó 31 de decembro do ano anterior.

A paga correspondente ó mes de vacacións será completa a excepción da gratificación de nocturnidade.

Artigo 26.- Gratificación de transporte:

De natureza extrasalarial, é a establecida na táboa salarial anexa para cada categoría tendo o fin de compensar os gastos que deben realiza-los traballadores como consecuencia dos desprazamentos ó centro de traballo.

Artigo 27.- Toxicidade, penosidade, perigosidade:

Tódolos traballadores percibirán unha gratificación por traballo tóxico, penoso e perigoso cunha contía equivalente ó 25% do salario base, sendo este mensual.

Artigo 28.- Gratificación de nocturnidade:

As horas traballadas durante o período comprendido entre as 22:00 horas e as 06:00 horas da mañá, salvo que o salario se establecera atendendo a que o traballo sexa nocturno pola súa propia natureza, terán unha retribución específica incrementada nun 35% sobre o salario base. Para o cálculo do importe diario dividirase entre 25 días o importe correspondente ó 35% do salario base mensual.

Artigo 29.- Traballo en domingos e festivos:

Durante o ano 2008 os traballos en festivos e domingos aboaranse, para tódalas categorías profesionais, na cantidade de 75,00 €, aboándose por día traballado, co descanso correspondente segundo a quenda de traballo na que se realice o seu labor. Os reténs realizaranse por orde de lista.

O mencionado anteriormente non será de aplicación para o persoal contratado para traballar nestes días, que percibirá a retribución que se estableza en función da súa xornada. Así mesmo, este persoal contratado para este fin non gozará de descanso compensatorio.

Os reténs de fin de semana realizaranse co persoal correspondente á quenda de mañá. Para cubri-las necesidades destes servizos a empresa distribuirá ó persoal en quendas rotativas de forma que tanto os condutores de noite como os de día presten estes servizos da forma máis equitativa posible.

Artigo 30.- Premios e xubilacións:

Como compensación pola xubilación anticipada establécense os seguintes premios de xubilación cun mínimo de 10 anos de antigüidade:

a) Ós 60 anos: 35.000,00 €

b) Ós 61 anos: 30.000,00 €

c) Ós 62 anos: 24.000,00 €

d) Ós 63 anos: 18.000,00 €

e) Ós 64 anos: 6.000,00 €

f) Ós 65 anos: 1.000,00 €

A xubilación ós 64 anos será de acordo co Real decreto lei 14/1981.

Terase dereito a estes premios de xubilación dentro dos 90 días seguintes ó cumprimento dos anos correspondentes.

Este artigo non será de aplicación para os traballadores que se acollan á xubilación parcial anticipada recollida no artigo 39 deste convenio colectivo.

Artigo 31.- Axudas de custo:

Compensarase economicamente os desprazamentos por motivos laborais fóra do municipio, sempre que haxa que pasa-la noite no lugar de desprazamento ou cando sexa necesario comer ou cear neste. Establécese unha contía por axuda de custo de 50,00 €/día. A empresa poderá optar polo aboamento da devandita cantidade ou ben polo pagamento dos gastos xustificadas.

Capítulo IV.- Condicións sociais

Artigo 32.- Seguro de invalidez ou morte:

No caso de accidente laboral do que se derive morte do traballador, os seus beneficiarios percibirán 31.500,00 €.

Cando o traballador queda en situación de gran invalidez ou incapacidade permanente absoluta para calquera actividade laboral como consecuencia de accidente de traballo, percibirá en concepto de indemnización 36.000,00 €, subscribindo a empresa a correspondente póliza respecto diso.

Para os efectos deste artigo consideraranse accidente de traballo o sufrido con ocasión da prestación do servizo na empresa.

O titular poderá designar, ante a entidade aseguradora e por escrito, ós seus propios beneficiarios.

Artigo 33.- Axuda por falecemento:

Establécese para gastos de enterro unha axuda ós herdeiros legais do traballador cuxo importe será de 3.500,00 €, poden-



do cubri-la empresa este custo mediante a contratación dun seguro.

Artigo 34.- Axuda por estudos:

A empresa dotará un fondo de 15.000,00 € para cada un dos anos de vixencia deste convenio colectivo destinado a atender os gastos de gardería e os gastos escolares oficiais (matrículas e libros) debidamente acreditados dos fillos de traballadores ou para traballadores que realicen estudos oficiais.

O aboamento das axudas por este concepto efectuarase no mes de outubro previa acreditación do gasto efectuado en concepto de matrículas ou certificados de centros oficiais de ensino. O comité indicará á empresa a forma de repartición do fondo antes do 25 de outubro, que en ningún caso terá carácter lineal igual para tódolos traballadores.

Artigo 35.- Retirada de carné:

No caso de retirada do carné de conducir a un traballador por feitos ocorridos durante a xornada de traballo, a empresa asignaralle outro posto de traballo percibindo o salario correspondente á súa categoría de condutor.

Se ocorrese fóra de horas de traballo, percibirá o salario correspondente á categoría que se lle asigne.

Estes beneficios non terán efecto nos supostos de embriaguez, drogadicción ou imprudencia temeraria, este último, fóra de horas de traballo.

Artigo 36.- Excedencias:

1. Excedencia voluntaria:

Todo traballador con, polo menos, un ano de antigüidade na empresa poderá solicitar unha excedencia voluntaria de catro meses a cinco anos. A empresa reservará o posto de traballo ó traballador que se atope na devandita situación polo tempo similar ós anos de antigüidade que teña o devandito traballador no momento de solicitala, e sempre dentro dos límites que se establecen para o seu goce.

Este dereito só poderá ser exercido polo mesmo traballador unha vez transcorridos 4 anos desde a finalización da anterior excedencia.

2. Excedencia forzosa:

A excedencia forzosa, que dará dereito á conservación do posto de traballo e ó cómputo da antigüidade da súa vixencia, concederase pola designación ou elección para un cargo público que imposibilite a asistencia ó traballo. O reingreso deberá ser solicitado dentro do mes seguinte ó cesamento no cargo público.

Así mesmo, poderán solicita-lo seu paso a situación de excedencia na empresa os traballadores que exerzan funcións sindicais no ámbito provincial ou superior mentres dure o exercicio do cargo representativo.

3. Excedencia por coidado de fillos ou familiares:

Os traballadores terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atender ó coidado de cada fillo, tanto cando o sexa por natureza como por adopción, ou nos supostos de acollemento, tanto permanente como preadoptivo, aínda que estes sexan provisionais, contados desde a data de nacemento ou, de se-lo caso, da resolución xudicial ou administrativa.

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

O período en que o traballador permaneza en situación de excedencia, conforme co establecido neste artigo, será computable para os efectos de antigüidade e o traballador terá derei-

to á asistencia a cursos de formación profesional, a cuxa participación deberá ser convocado polo empresario, especialmente con ocasión da súa reincorporación.

En xeral, as peticións de excedencia quedarán resoltas pola empresa e o Comité de Empresa nun prazo de quince días.

Se o/a traballador/a non solicitase o reingreso cun prazo mínimo dun mes de antelación (excepto para a excedencia forzosa), perderá o dereito do seu posto na contrata, sendo admitido inmediatamente, se tivese dereito, no caso de cumprir tal requisito no mesmo posto e categoría.

Artigo 37.- Revisión médica:

Os traballadores afectados por este convenio terán revisións médicas completas durante o ano a conta da empresa, a cal facilitará os medios e períodos precisos para o seu cumprimento.

Comprométese a dotar ó servizo dun médico de empresa tratando os servizos dunha mancomunidade de médicos ou calquera outro medio de concerto, co obxecto de poder facer fronte ó ano anteriormente exposto.

Artigo 38.- Saúde laboral:

Estarase ó establecido ó respecto diso pola Lei de prevención de riscos laborais, así como ós regulamentos de desenvolvemento dela. Haberá un delegado de prevención por cada sindicato representado no Comité de Empresa.

Artigo 39.- Xubilación anticipada parcial e contrato de substitución:

Ó abeiro do disposto polo artigo 166.2 do Real decreto lexislativo 1/1994, do 20 de xuño, e polo artigo 12.6 do Estatuto dos traballadores, e as modificacións introducidas pola Lei 40/2007, do 4 de decembro, poderán acceder á xubilación parcial os traballadores a xornada completa que, tendo dereito conforme coa actual lexislación á xubilación total, reúnan, así mesmo, as condicións xerais esixidas para ter dereito á pensión contributiva de xubilación da Seguridade Social. A devandita acreditación efectuarase presentando ante a empresa informe da entidade xestora que certifique estas condicións xerais. Xunto co mencionado informe deberá presentarse escrito do interesado dirixido á empresa solicitando acollerse ó disposto neste artigo, cunha antelación de polo menos tres meses á data prevista para a xubilación. Ademais será necesario que, ó momento do inicio da situación de xubilación parcial, o interesado non se atope en ningunha das causas de suspensión do contrato de traballo previstas pola lexislación vixente.

De forma xeral, e a título meramente orientativo, as condicións que deben cumprilos traballadores a xornada completa que queiran acceder á xubilación anticipada parcial son as seguintes:

Idade mínima do traballador; Antigüidade na empresa; Anos de cotización

Ano 2008: 60 anos; 2 anos; 18 anos

Ano 2009: 60 anos e 2 meses; 3 anos; 21 anos

Ano 2010: 60 anos e 4 meses; 4 anos; 24 anos

Ano 2011: 60 anos e 6 meses; 5 anos; 27 anos

Ano 2012: 60 anos e 8 meses; 6 anos; 30 anos

Ano 2013: 60 anos e 10 meses; 6 anos; 30 anos

Ano 2014 e seguintes: 61 anos; 6 anos; 30 anos

Para os efectos da antigüidade mínima do traballador na empresa computarase a antigüidade acreditada na empresa anterior, se mediou unha sucesión de empresa, nos termos previstos no artigo 44 da Lei do Estatuto dos traballadores, ou en empresas pertencentes ó mesmo grupo, e para os efectos do período previo de cotización á Seguridade Social non se terá en conta a parte proporcional de pagas extraordinarias nin a aplicación de bonificacións por razón de idade.



A porcentaxe de xornada na que se poderá solicita-la xubilación parcial será, para cada ano, como máximo o indicado na columna (máximo xubilación parcial) da seguinte táboa, e como mínimo o 25%, manténdose a prestación laboral do traballador ó servizo de Urbaser, SA, como mínimo na porcentaxe restante de xornada apuntado na columna (mínimo prestación laboral), e como máximo o 75%. Non obstante, se por necesidades do servizo fose necesario, Urbaser, SA, poderá modificar, mediante acordo co traballador, as porcentaxes antes mencionadas respectando en todo caso as porcentaxes máximas e mínimas de xubilación parcial establecidas anteriormente para cada ano. As devanditas porcentaxes entenderanse referidas á xornada dun traballador a tempo completo comparable.

Máximo xubilación parcial; Mínimo prestación laboral; Mínimo xubilación parcial; Máximo prestación laboral

Ano 2008; 85%; 15%; 25%; 75%

Ano 2009; 82%; 18%; 25%; 75%

Ano 2010; 80%; 20%; 25%; 75%

Ano 2011; 78%; 22%; 25%; 75%

Ano 2012 e seguintes; 75%; 25%; 25%; 75%

A devandita relación laboral se instrumentará mediante a subscripción dun contrato de traballo a tempo parcial e por escrito en modelo oficial. A prestación laboral, descansos e vacacións deberán realizarse, salvo pacto en contrario, durante os meses de xuño, xullo, agosto e setembro (no caso de maior prestación laboral ampliarase o número de meses) de cada ano e nas quendas e horarios que estableza a empresa Urbaser, SA, para cada traballador. Non obstante, a prestación laboral no transcurso do primeiro ano e durante o último estará condicionada á data de solicitude, establecendo Urbaser, SA, a data da prestación no caso de non ser posible realizala nos meses mencionados anteriormente.

O salario para aboar en contraprestación polo traballo será o correspondente á xornada efectivamente realizada segundo convenio e aboarse mes a mes.

A empresa realizará simultaneamente un contrato de substitución por escrito en modelo oficial cun traballador en situación de desemprego ou que teña concertado coa empresa un contrato de duración determinada, no cal deberá cesar previa e obrigatoriamente, con obxecto de substituír a xornada de traballo deixada vacante polo traballador que se xubila parcialmente. A duración deste contrato será igual á do tempo que lle falte ó traballador substituído para alcanzar a idade de 65 anos, salvo que o traballador substituído cesase con anterioridade ó servizo da empresa por calquera causa, nese caso extinguirase igualmente o contrato de traballo do relevista.

A xornada do traballador relevista poderá ser a tempo parcial ou a xornada completa. En todo caso, a súa duración debe ser, como mínimo, igual á redución de xornada acordada polo traballador substituído que se xubila parcial e anticipadamente, podendo en consecuencia simultanearse coa do traballador que se xubila parcialmente. Por outra banda, o posto de traballo do traballador relevista poderá ser calquera dos que correspondan ó mesmo grupo profesional do traballador substituído, de conformidade co establecido no artigo 22 do Convenio xeral do sector, publicado no BOE do 7 de marzo de 1996.

O contrato de traballo a tempo parcial suscrito co traballador parcialmente xubilado terá unha duración igual á que, no momento da súa realización, réstelle a aquel para alcanza-la idade de 65 anos, momento no que se extinguirá o devandito contrato de traballo, debendo pasar de modo forzoso o devandito traballador á situación de xubilación total.

As pezas de traballo entregaranse ós xubilados parcialmente en función da tempada na que preste servizo e polo menos cada tres anos.

En materia de incapacidade temporal, vistas as especiais circunstancias de prestación de servizo do persoal que se acolla á xubilación parcial regulada neste convenio, establécese, como excepción ó réxime convencional previsto neste convenio colectivo, que non será de total aplicación a este persoal a regulación contida no artigo 16 deste, de modo que tales traballadores só terán dereito ó complemento que corresponda en función da continxencia, durante o período no que o traballador estivese prestando os seus servizos profesionais para a empresa.

As indemnizacións e dereitos concedidos no artigo 32 e 33 do vixente convenio colectivo seranlle recoñecidos na súa integridade ós traballadores xubilados parcialmente, unicamente no caso de que a baixa médica ou falecemento que fose a orixe das devanditas continxencias se produza durante o período no que o traballador estivese prestando os seus servizos profesionais para a empresa.

O artigo 30, "Premios e xubilacións", do vixente convenio colectivo non será de aplicación ós traballadores xubilados parcialmente.

A empresa, no momento de producirse a xubilación parcial anticipada, aboará ó traballador, en concepto de incentivo para a xubilación parcial, a cantidade de 700,00 €.

Sen prexuízo dos pactos individuais establecidos no parágrafo anterior, as partes asinantes deste convenio comprométese a non modificar ningún punto deste apartado no período 2008, salvo que as leis ou regulamentos que se poidan ditar no futuro, en relación co seu contido, dificulten ou impidan a aplicación deste e, de se-lo caso, a negociar unha nova redacción que se adapte á nova lexislación que sexa aprobada.

En todo o non reflectido expresamente neste artigo estarase ó principio de proporcionalidade en relación á xornada efectiva de traballo.

Os traballadores xubilados parcialmente terán dereito ó estipulado no artigo 37 en proporción á súa xornada.

Capítulo V.- Dereitos sindicais:

Artigo 40.- Dereitos sindicais:

Sen prexuízo do establecido legalmente establécense os dereitos sindicais seguintes:

O comité de empresa terá as seguintes competencias:

Emitir informe con carácter previo á execución por parte da empresa das decisións adoptadas por este sobre as seguintes cuestións:

a) Reestruturación do cadro de persoal e cesamentos totais ó parciais, definitivos ó temporais, daqueles.

b) Reducións de xornada así como traslado total ó parcial de instalacións.

c) Asembleas: os traballadores teñen dereito a realizar asembleas, fora do horario de traballo, nos seus centros de traballo, coa simple notificación previa á empresa. Así mesmo, disporán dun máximo de 8 horas laborais ó ano para realizar asembleas en horas de traballo, previa notificación á empresa cun mínimo de 48 horas, cunha duración máxima de 2 horas para cada unha delas, computándose para tódolos efectos como traballo efectivo.

d) Os representantes sindicais poderán dispor de ata 20 horas laborables mensuais para faltar ó traballo, non computándose nestas as utilizadas para a negociación do convenio colectivo, asistencia por citación a organismos oficiais e asistencias a congresos sindicais provinciais ou nacionais. Se un representante non gozase unha parte ou ningunha das horas citadas, poderá



cedelas a outro representante da mesma empresa. Cando un mesmo representante acumúlase as horas de varios, estás nunca poderán exceder das estipuladas dentro da xornada obrigatoria co fin de evitar nas que excedan o seu aboamento por parte da empresa.

Taboleiro de anuncios: a empresa porá a disposición do comité de empresa o correspondente taboleiro de anuncios co obxecto de informar e comunicar todas aquelas cuestións que os representantes dos traballadores consideren oportunas.

e) Os traballadores poderán solicitar por escrito que mensualmente lle sexa descontada da nómina a cota sindical, sendo transferida pola empresa a unha conta bancaria aberta a nome do sindicato ou central sindical á que o traballador se atope afiliado.

As solicitudes poderán tramitarse polo mesmo sindicato.

Artigo 41.- Seccións sindicais:

A empresa considerará ós sindicatos debidamente implantados como elementos básicos e consubstanciais para afrontar a través deles as necesarias relacións entre traballadores e empresarios, polo que a empresa respectará o dereito dos traballadores a sindicarse libremente. Admitirá que os traballadores afiliados a un sindicato poidan realizar reunións, recadar cotas e distribuír información sindical fora do tempo de traballo, sen perturba-la actividade deste. O emprego dun traballador non poderá condicionarse ó feito de estar ou non afiliado ou renunciar á súa afiliación sindical.

Tampouco poderá ser despedido ou prexudicado de calquera outra forma un traballador por mor da súa afiliación ou actividade sindical.

No centro de traballo existirán taboleiros de anuncios para que as centrais sindicais legalmente recoñecidas insiran os seus comunicados. As centrais sindicais poderán establecer seccións sindicais de acordo cos estatutos.

A representación da sección sindical do sindicato maioritario de entre os que constitúen o comité de empresa será ostentada por un delegado sindical, debidamente acreditado, que deberá ser traballador en activo do centro de traballo.

Para todo o exposto, ademais dos dereitos recoñecidos pola Lei orgánica de liberdade sindical acórdase o seguinte:

Se o centro de traballo de Ourense ocupa a máis de 50 traballadores, calquera que sexa a súa clase de contrato, poderanse constituír seccións sindicais polos traballadores afiliados e que obteñan polo menos o 10% dos votos na elección do Comité de Empresa.

A sección sindical do sindicato maioritario dentro do comité estará representada para tódolos efectos por un delegado sindical.

Os delegados sindicais terán os mesmos dereitos e funcións que o Comité de Empresa e á utilización dun local en condicións para o desenvolvemento das actividades da sección sindical.

Artigo 42.- Funcións do Comité de Empresa:

Ademais dos dereitos e facultades concedidas polo Estatuto dos traballadores, recoñécese ó Comité de Empresa os seguintes dereitos e funcións:

a) Sendo obrigación da empresa rexistrar nas oficinas públicas de emprego todo tipo de contratación, debendo facer entrega da copia básica dos contratos realizados ó comité no prazo de dez días sen máis datos persoais que o propio nome do empregado, o traballador poderá reclamar a presenza dalgún membro do comité na sinatura da copia básica ou contrato.

b) Ó Comité de Empresa seralle facilitado pola empresa un local adecuado para desenvolve-las súas funcións representativas, que terán carácter permanente do Comité.

c) No caso de dimisión dos membros ó Comité de Empresa respectaráselles as garantías establecidas conforme co apartado c), do artigo 68, do Estatuto dos traballadores.

d) Os comités de empresa e delegados de persoal poderán convocar ós traballadores en horas de traballo para a realización de asembleas sen interrompe-lo normal desenvolvemento da actividade.

e) Á asistencia e ó acceso ó centro de traballo para participar en actividades propias do seu sindicato ou do conxunto dos traballadores, previa comunicación á empresario e sen que prexudique o desenvolvemento normal do proceso produtivo.

f) A empresa comunicará ó comité por escrito as finalizacións de contrato e a data en que se produce. Será dereito do traballador solicitar ó comité a revisión da liquidación entregada pola empresa, antes da súa recepción.

Artigo 43.- Subrogación do persoal:

O cambio de titularidade dunha empresa non extinguirá por si mesmo a relación laboral, quedando o novo empresario subrogado nos dereitos e obrigacións laborais e de Seguridade Social do anterior.

Sen prexuízo do establecido na lexislación da Seguridade Social, o cedente e o cesionario, nas transmisións que teñan lugar por actos intervivos, responderán solidariamente durante tres anos das obrigacións laborais nacidas con anterioridade á transmisión e que non fosen satisfeitas.

As partes asinantes deste convenio atéñense ó establecido no artigo 49 do convenio do sector e no artigo 44 do Estatuto dos traballadores.

A subrogación regulada neste texto, en aplicación do artigo 44 do Estatuto dos traballadores e do seu desenvolvemento convencional, estenderá tamén os seus efectos para o acceso á xubilación parcial.

Artigo 44.- Crédito horario:

Os membros do Comité de Empresa e delegados sindicais, como representantes dos traballadores, disporán dun crédito horario de 20 horas mensuais retribuídas para o exercicio das súas funcións de representación, e bastará para dispor delas a comunicación previa ou posterior xustificación.

A petición escrita do Comité de Empresa o crédito horario poderá acumularse nun ou varios membros do Comité de Empresa, tanto o total como parte del. Esta comunicación realizarase en cómputo anual ou mensual, comunicarase á empresa no primeiro trimestre do ano ou, de se-lo caso, durante o primeiro trimestre de mandato, ou ben a partir de 3 meses desde a sinatura deste convenio.

Artigo 45.- Réxime disciplinario. Infraccións e sancións:

Facultade sancionadora:

Os traballadores poderán ser sancionados pola dirección da empresa en virtude de incumprimentos laborais, de acordo coa gradación das faltas e sancións que se establecen nos puntos seguintes.

A enumeración dos diferentes tipos de faltas é simplemente enunciativa e non implica que non poidan existir outras, as cales serán cualificadas segundo a analogía que garden con aquelas.

Gradación das faltas:

As faltas cometidas polos traballadores ó servizo da empresa clasificaranse atendendo á súa importancia e circunstancias concorrentes en leves, graves e moi graves.

Faltas leves:

Consideraranse faltas leves:

a) As de descoído, erro ou demora inexplicable na execución de calquera traballo.



b) De 1 a 3 faltas de puntualidade na asistencia ó traballo durante o período de 1 mes inferior a 30 minutos, sen que existan causas xustificadas.

c) O abandono sen causa xustificada do posto de traballo, aínda que sexa por breve tempo, sempre que o devandito abandono non resultase prexudicial para a empresa nin perturbase o traballo dos demais operarios, nese caso considerárase como falta grave ou moi grave.

d) Pequenos descoidos na conservación do material, pezas de traballo ou medios de protección e na súa limpeza.

e) Non comunicar á empresa os cambios de domicilio ou circunstancias persoais que puidesen afectar á súa relación e obrigacións coa empresa no prazo de 6 días logo de habelo efectuado.

f) Falta de aseo e limpeza persoal ocasionalmente.

g) Deixar roupa ou efectos persoais fóra dos lugares adecuados para a súa custodia.

h) As discusións cos compañeiros de traballo nas dependencias da empresa ou durante a xornada laboral, sempre que non sexa en presenza de público.

i) Faltar un día ó traballo sen autorización ou causa xustificada.

l) Atrasa-lo envío dos partes de alta, baixa ou confirmación no caso de incapacidade temporal.

m) Comer durante as horas de traballo excepto no tempo destinado a descanso.

n) Non comunicar, con carácter previo, a ausencia ó traballo e non xustificar dentro das 24 horas seguintes a razón que a motivou, salvo que se probe a imposibilidade de habelo feito.

ñ) Non avisar ó seu xefe inmediato dos defectos do material ou da necesidade deste para o bo desenvolvemento do traballo.

o) Faltas de respecto e educación no trato cos compañeiros de traballo e faltas de respecto e incorrección no momento de dirixirse a superiores.

p) Atoparse no centro de traballo, sen autorización, fóra da xornada laboral, cando a empresa así o teña expresamente establecido.

q) O incumprimento de normas de seguridade e hixiene cando non comporten riscos persoais ou materiais.

r) Calquera outra de semellante natureza.

Faltas graves:

Cualifícanse como faltas graves as seguintes:

a) Máis de 3 faltas de puntualidade ó mes sen xustificar.

b) Faltar 2 días ó traballo durante un período de 30 días sen causa xustificada.

c) Unha falta ó traballo non xustificada, cando teña que relevar a un compañeiro.

d) Entregarse a xogos similares, calquera que sexan, estando en servizo.

e) A simulación de enfermidade ou accidente.

f) A desobediencia ós superiores en calquera materia de traballo. Se a desobediencia implica quebranto manifesto para o traballo ou dela se derivara prexuízo notorio para a empresa, considerárase como falta moi grave.

g) Calquera alteración intencionada ou falsificación de datos persoais ou laborais relativos ó propio traballador ou ós seus compañeiros.

h) Durmir durante a xornada de traballo.

i) Actitudes ou comportamentos que degraden a boa imaxe dos traballadores, do sector ou da empresa.

l) Falta notoria de respecto ou consideración ó público.

m) Descoido importante na conservación e limpeza das ferramentas, útiles e medios de protección que o requiran.

n) Realizar, sen o oportuno permiso, traballos particulares durante a xornada, así como empregar para uso propio ferramentas e materiais da empresa sen a oportuna autorización.

ñ) O abandono do posto de traballo sen causa xustificada que ocasione prexuízos á empresa ou poida ser causa de accidente a compañeiros.

o) A embriaguez ou toxicomanía durante o traballo cando non sexa habitual ou fóra deste vestindo uniforme da empresa.

p) A diminución voluntaria do rendemento normal do traballo.

q) Ofender de palabra ou mediante ameazas a un compañeiro ou a un subordinado.

r) Subir ós vehículos sen a debida autorización, consenti-los condutores que suban os traballadores non autorizados ou subir e baixar deles en marcha sen que medie causa xustificada ou forza maior.

s) Aconsellar ou incitar ós traballadores a que incumpran o seu deber, de non producirse alteracións ilícitas nin conseguilo seu obxectivo, salvo cando exerciten dereitos constitucionalmente protexibles.

t) Non presta-la dilixencia e atención debidas no traballo encomendado que poida supor risco ou prexuízo de certa consideración para o propio traballador, os seus compañeiros, a empresa ou terceiros.

u) A inobservancia das ordes ou o incumprimento das normas en materia de seguridade e hixiene no traballo cando estas supoñan algún risco para o traballador, os seus compañeiros ou terceiros, así como negarse ó uso dos medios de seguridade facilitados pola empresa ou facer uso indebido deles.

v) A negligencia ou imprudencia grave no desenvolvemento da actividade encomendada.

w) A reincidencia en faltas leves que fosen sancionadas, aínda que sexan de distinta natureza, cometidas no trimestre anterior, excepto as faltas de puntualidade.

x) Simula-la presenza doutro empregado por calquera medio.

z) A reiterada falta de aseo e limpeza persoal.

aa) Prolonga-las ausencias xustificadas por tempo superior ó necesario.

bb) O incumprimento de normas de seguridade e hixiene cando non comporten riscos persoais ou materiais.

cc) A alteración ou permuta de quendas de traballo sen autorización do superior xerárquico.

dd) Alegar motivos falsos para obter licenzas ou anticipos.

ee) Non reflecti-las incidencias ocorridas no servizo na correspondente folla de ruta e non cumprimentar esta.

ff) Todas aquelas de semellante natureza.

Faltas moi graves:

Consideraranse como faltas moi graves as seguintes:

a) Máis de 10 faltas de asistencia ó traballo sen xustificar no período de 6 meses ou 20 días ó ano.

b) Faltar ó traballo máis de 2 días durante un período de 30 días sen causa xustificada.

c) A fraude, deslealdade ou abuso de confianza no traballo.

d) A condena por roubo, furto ou malversación cometidos dentro ou fóra da empresa, que poida implicar desconfianza para esta e, en todo caso, as de duración superior a 6 anos.

e) Facer desaparecer, inutilizar ou causar danos en materiais, útiles, ferramentas, maquinaria, aparellos, instalacións, edificios, afeños, documentos ou calquera outro obxecto da empresa.

f) Fumar en lugares perigosos ou inflamables.

g) Violar intencionadamente o segredo da correspondencia ou documentos reservados da empresa, dos seus traballadores ou das representacións sindicais.

h) A embriaguez habitual ou toxicomanía se repercuten negativamente no traballo.

i) O incumprimento do establecido neste convenio en materia de discreción profesional.

l) A competencia desleal.



m) Os malos tratos de palabra ou obra ou faltas graves de respecto e consideración ós superiores, compañeiros ou subordinados.

n) O abandono do posto de traballo sen xustificación cando iso ocasione grave prexuízo para a empresa ou fose causa de accidente para o traballador, os seus compañeiros ou terceiros.

ñ) A imprudencia ou negligencia inescusable, así como o incumprimento das normas de seguridade e hixiene no traballo que ocasione risco grave de accidente laboral, prexuízos ós seus compañeiros ou a terceiros, ou danos á empresa.

o) O abuso de autoridade por parte de quen a ostente.

p) A diminución voluntaria e continuada no rendemento normal do traballo.

q) A desobediencia continuada ou persistente.

r) Os actos desenvolvidos no centro de traballo ou fóra del, durante a realización do servizo, que sexan constitutivos de delito.

s) Orixinar frecuentes rifas e pendencias cos compañeiros de traballo.

t) A reincidencia en falta grave, aínda que sexa de distinta natureza, dentro dos últimos 6 meses, sempre que sexa obxecto de sanción.

u) A incitación ós traballadores para que incumpran as súas obrigacións laborais, cando, sequera parcialmente, cumpran os seus obxectivos, salvo cando se exerciten os seus dereitos constitucionalmente protexibles.

v) Pedir agasallos de calquera tipo polos servizos da empresa.

w) As faltas de semellante natureza.

Prescrición das infraccións e faltas:

As faltas leves prescribirán ós 10 días, as graves ós 20 días e as moi graves ós 60 días, a partir da data na que a empresa tivo coñecemento da súa comisión, e, en todo caso, ós 6 meses de cometerse.

Sancións. Aplicación.

As sancións que a empresa poderá impor, segundo a gravidade e circunstancias das faltas cometidas, serán as seguintes:

a) Por faltas leves:

- Amoestación verbal.

- Amoestación por escrito.

- Suspensión de emprego e soldo de 1 ou 2 días.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de emprego e soldo de 3 a 10 días.

c) Por faltas moi graves:

- Suspensión de emprego e soldo de 11 a 60 días.

- Despedimento.

Para a aplicación e gradación das sancións terase en conta o maior ou menor grao de responsabilidade do que comete a falta, así como a repercusión do feito nos demais traballadores e na empresa.

Previamente á imposición de sancións por faltas graves ou moi graves ós traballadores que ostenten a condición de representante legal ou sindical seralles instruído expediente contradictorio por parte da empresa, no que serán oídos, ademais do interesado, outros membros da representación sindical a que este pertencese, se os houbera.

A empresa anotará nos expedientes laborais dos seus traballadores as sancións que se lles impoñan.

Naqueles supostos nos que a empresa pretende impor unha sanción por faltas graves ou moi graves a traballadores afiliados a un sindicato deberá, con carácter previo, dar audiencia ó delegado sindical se o houbera.

A valoración das faltas e as sancións impostas pola empresa serán revisables ante a xurisdición competente.

Tódalas sancións serán comunicadas por escrito ó traballador, salvo a amoestación verbal. O citado escrito conterá polo menos: o nome do traballador, a data do escrito, os feitos constitutivos da falta, a data da súa comisión, a cualificación da falta e a sanción que se impón.

Artigo 46.- Estructura salarial e retribucións:

A estrutura salarial aplicable ós traballadores de Urbaser, SA, será a que se corresponde co recollido no capítulo III, así como á táboa salarial anexa. O bruto anual que figura na táboa salarial anexa para o ano 2008, e en categorías equivalentes, correspóndese coas retribucións que establece o Excelentísimo Concello de Ourense para o persoal deste.

Artigo 47.- Normas de subsidiaria aplicación:

En todo o non previsto neste convenio aplicarase, subsidiariamente, o disposto no Convenio xeral do sector de limpeza pública, viaria, regas, tratamento e eliminación de residuos e limpeza e conservación de rede de sumidoiros.

Artigo 48.- Garantía do posto e traballo:

Estarase ó disposto no artigo 49 e seguintes do Convenio xeral do sector.

Artigo 49.- Acceso da muller ó mercado laboral:

Estarase ó disposto na Lei orgánica para a igualdade efectiva entre home e muller, BOE n.º 71 do 23.03.2007.

Disposición final.- Resolución extraxudicial de conflitos:

As partes asinantes deste convenio acordan someterse ás disposicións contidas no acordo interprofesional galego sobre procedementos extraxudiciais de resolución de conflitos colectivos de traballo (AGA).

Urbaser Ourense, táboa salarial do ano 2008

Categoría; Salario Base; Gratificación toxicidade; Gratificación actividade; Gratificación transporte; Gratificación nocturnidade; Gratificación P. traballo; Paga de verán; Paga de Nadal; Paga de marzo; Bruto anual

Auxiliar administrativo; 928,71; 232,18; -; 178,60; -; 159,55; 1.266,86; 1.266,86; 1.266,86; 21.789,03

Administrativo; 1.041,15; 260,29; -; 200,22; -; 279,80; 1.521,18; 1.521,18; 1.521,18; 25.941,08

Mecánico; 964,19, 241,05; -; 178,60; -; 109,50; 1.252,29; 1.252,29; 21.676,93

Capataz noite; 1.026,94; 256,74; -; 178,29; 359,43; 111,35; 1.316,58; 1.316,58; 1.316,58; 26.783,29

Capataz día; 1.026,94; 256,74; -; 178,29; 111,35; 1.316,58; 1.316,58; 1.316,58; 22.829,55

Conductor noite; 969,19; 242,30; 178,60; 339,22; 110,97; 1.258,77; 1.258,77; 1.258,77; 25.520,53

Conductor día; 969,19; 242,30; -; 178,60; -; 110,97; 1.258,77; 1.258,771.258,77; 21.789,13

Peón noite; 847,24; 211,81; -; 179,25; 296,54; 74,36; 1.100,85; 1.100,85; 1.100,85; 22.316,42

Peón día; 847,24; 211,81; -; 179,25; -; 74,36; 1.100,85; 1.100,85; 1.100,85; 19.054,54

Peón especialista; 915,14; 228,79; -; 193,62; -; 153,33; 1.262,09; 1.262,09; 1.262,09; 21.676,77

Limpadora; 847,20; -; 302,02; 179,24; -; 1.026,44; 1.026,44; 1.026,44; 19.020,84

Trienio 2008

Administrativo; 24,47

Mecánico; 16,35

Capataz; 16,35

Conductor; 16,35

Peón; 12,27

Limpadora; 12,27



Disposición final primeira:

Son partes asinantes deste convenio:

- A empresa Urbaser, SA.
- A totalidade dos membros do Comité de Empresa, delegados dos sindicatos CC.OO, CIG, USO e UXT, en representación dos traballadores da empresa Urbaser, SA.

Consellería de Trabajo

Delegación Provincial

Ourense

Servicio de Relaciones Laborales
Sección de Relaciones Laborales

Una vez visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Urbaser, SA, para su centro de trabajo en Ourense (código de convenio n.º 3200662), suscrito, el día 3 de junio de 2008, de una parte, en representación de la parte empresarial, por los representantes de la empresa Urbaser, SA, y de otra, en representación de la parte social, por los miembros del Comité de Empresa, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2º y 3º, 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, Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, y Real decreto 2412/1982, de 24 de julio, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de trabajo y las demás normas aplicables del derecho común, esta delegación provincial acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el libro registro de convenios colectivos de trabajo que consta en esta Delegación Provincial y notificación a las representaciones económica y social de la Comisión Negociadora.

Segundo.- Ordenar su depósito en el Servicio de Relaciones Laborales, Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación (UMAC).

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Ourense, 17 de Julio de 2008. La delegada provincial. PA: el secretario provincial (artículo 8.3.1 del Decreto 536/2005, de 6 de octubre).

Fdo.: Francisco José Osorio Ferreiro.

Convenio Urbaser, SA (Ourense)

Capítulo 1.- Normas generales

Artículo 1.- Ámbito funcional:

El presente convenio colectivo regulará las relaciones laborales y económicas de la Empresa Urbaser, SA, en su delegación de Ourense, rigiéndose en lo no contemplado en este convenio por el Convenio general del sector de limpieza pública, viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, y limpieza y conservación de alcantarillado.

Artículo 2.- Ámbito territorial:

El presente convenio colectivo se suscribe para el término municipal de Ourense, en el cual la empresa realiza, por concesión administrativa del Excmo. Ayuntamiento de Ourense, la limpieza y recogida pública y explotación de puntos limpios en el indicado término municipal.

Artículo 3.- Ámbito personal:

Quedan sometidos a las estipulaciones de este convenio los trabajadores de la empresa concesionaria de los Servicios de limpieza viaria, recogida de basuras, limpieza de sumideros, recogida selectiva, mantenimiento de papeleras y contenedores y explotación de puntos limpios del Excmo. Ayuntamiento

de Ourense. Estas actividades podrán ser ampliadas en cantidad de servicio prestado.

Artículo 4.- Vigencia y duración:

Con independencia de su publicación en el BOP el presente convenio entrará en vigor el mismo día de su firma por las partes, retrotrayéndose los efectos económicos indicados en la tabla salarial anexa al 1 de enero de 2008, siendo su duración por un año, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2008. La empresa abonará los atrasos correspondientes desde la entrada en vigor del convenio.

Artículo 5.- Denuncia:

Este convenio queda denunciado automáticamente dos meses antes de su finalización (31.12.2008). Mientras las partes no firmen otro convenio que lo sustituya se mantendrán las condiciones pactadas en él.

Artículo 6.- Comisión mixta paritaria:

En el plazo de 10 días contados a partir de la firma del convenio, se constituirá una comisión mixta de interpretación y vigilancia del convenio.

Estará formada por un miembro del Comité por cada sindicato con representación en la empresa y los mismos por parte de la empresa o, en su caso, con el mismo número de votos por parte de ésta.

Se reunirán a instancia de cualquiera de las partes, cuantas veces sea necesario, debiendo celebrar la reunión dentro de las 48 horas siguientes a la convocatoria.

Sus funciones serán las siguientes:

- a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas del convenio.
- b) Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.
- c) Estudio y valoración de las nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente convenio que puedan afectar a su contenido.
- d) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del convenio y a una mejor solución interna de los conflictos.

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

Artículo 7.- Interpretación y aplicación del convenio:

Ambas partes convienen que cualquier duda o divergencia que pueda surgir sobre la interpretación ó aplicación de este convenio sea sometida, antes de establecer reclamación ante los órganos competentes, a informe de la comisión mixta paritaria.

La comisión mixta paritaria deberá emitir su informe en un plazo máximo de 48 horas contado a partir del día siguiente en que hubiera sido solicitado.

Las funciones y actividades de la comisión mixta paritaria no obstruirán, en ningún caso, el libre acceso a la jurisdicción administrativa y contenciosa prevista en ley.

Las partes se adhieren por voluntad expresa al acuerdo interprofesional gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo.

Artículo 8.- Condiciones más beneficiosas:

Se respetarán todas aquellas situaciones o condiciones laborales que tuviese reconocidas el trabajador y que sean más beneficiosas que las pactadas en este convenio.

Artículo 9.- Compensación y absorción:

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