

ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

MINISTERIO DEL INTERIOR

SUBDELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN PONTEVEDRA**EDICTO**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (BOE nº 285, de 27 de noviembre de 1992), se hace pública notificación de ACUERDOS DE PRUEBA de los expedientes sancionadores que se indica, instruidos por esta Subdelegación del Gobierno (Dependencia del Área de Agricultura y Pesca) a las personas o entidades que a continuación se relacionan, ya que habiéndose intentado la notificación en el último domicilio conocido, ésta no se ha podido practicar.

Los correspondientes expedientes obran en la Dependencia del Área de Agricultura y Pesca (calle Michelena, 28-1º; 36002 Pontevedra) donde podrán obtener la información correspondiente.

Contra los actos aquí notificados no caben los recursos de alzada y potestativo de reposición a que se refieren los artículos 114 y 116 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre; sin perjuicio de que por los interesados se alegue la oposición señalada en el artículo 107 de la mencionada Ley para su consideración en la resolución que ponga fin al procedimiento.

<i>EXPTE. D.N.I.</i>	<i>F. DOCUMENTO CUANTÍA</i>	<i>NOMBRE Y APELLIDOS MOTIVO</i>	<i>MATERIA DOMICILIO</i>
39 y 40/2012/SPON 36.039.716-G	16/11/2012	D. ALEJANDRO ALVAREZ RIVAS Infracción en materia de pesca marítima	Pesca Marítima C/Virxilio Blanco Garrido, 17; 36390 Vigo

Pontevedra, a 5 de diciembre de 2012.—El Secretario General, José Félix López Araújo. **2012011810**

XUNTA DE GALICIA

CONSELLERÍA DE TRABALLO E BENESTAR**Servizo de Relacións Laborais****Convenio o Acordo: VIGO RECICLA UTE**

Código de Convenio número 36004013012005

Visto o Acordo da Comisión Negociadora pola que se aproba o texto do convenio colectivo para os traballadores adscritos aos servizos de recollida selectiva de Vigo, para a empresa VIGO RECICLA UTE (Fomento de Construcciones y Contratas, SA, e Contenur España, SL e as táboas salariais, para os anos 2012, 2013, 2014 e 2015 suscrito en representación da parte económica, por unha representación da empresa e da parte social polo delegado de persoal en data 16 de novembro de 2012.

Primeiro.—Dito Convenio foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 21.11.2012.

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

FUNDAMENTOS DE DEREITO

Primeiro.—Que o artigo 90.2 y 3 do Real Decreto Lexislativo 1/1995, de 24 de marzo, do Estatuto dos Traballadores, outorga facultades a Autoridade laboral competente en orden ao rexistro, publicación, depósito e notificación dos Acordos Colectivos pactados no ámbito da súa competencia.

Segundo.—Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Rexistro e Depósito dos convenios e acordos colectivos de traballo.



Terceiro.—Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións 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 Comunidade Autónoma de Galicia, creado mediante Orde do 29 de outubro de 2010 (DOG nº 222, do 18.11.2010).

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

Terceiro.—Ordenar a notificación desta Resolución a Mesa Negociadora do mesmo.

CONVENIO COLECTIVO DE LA U.T.E. VIGO RECICLA (FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A.—CONTENUR ESPAÑA, S. L.) PARA SU PERSONAL ADSCRITO A LOS SERVICIOS DE RECOGIDA SELECTIVA DE VIGO.

CAPITULO I. NORMAS GENERALES

ARTICULO. 1. AMBITOS FUNCIONAL, TERRITORIAL Y PERSONAL:

1.—El presente Convenio Colectivo regulará las condiciones de trabajo de “VIGO RECICLA U.T.E.” para su personal adscrito a los servicios de contenerización, recogida y transporte a recicladores autorizados de los residuos sólidos urbanos reciclables del Ayuntamiento de Vigo.

ARTICULO. 2. DURACION Y VIGENCIA:

1.—La duración del Convenio será de 4 años, por lo que extenderá su vigencia hasta el 31 de Diciembre de 2015.

2.—No obstante, se seguirá aplicando hasta la firma del nuevo Convenio que le sustituya, en cuyo momento se estará a lo que determine la legislación vigente en materia de Negociación Colectiva.

3.—El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma. Las Condiciones Económicas tendrán su vigencia a partir del 1 de Enero de 2012.

ARTICULO. 3. DENUNCIA:

1.—El presente Convenio se considerará automáticamente denunciado, una vez terminada la vigencia prevista en el artículo anterior, sin necesidad de preaviso alguno.

ARTICULO. 4. CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS:

1.—Todas las condiciones económicas o de cualquier índole contenidas en el presente Convenio, tienen el carácter de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones implantadas por anteriores adjudicatarios, que impliquen condiciones más beneficiosas para los trabajadores con respecto al presente Convenio, individual o colectivamente, subsistirán para aquellos que las vienen disfrutando.

ARTICULO. 5. ABSORCION Y COMPENSACION:

1.—Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas.

2.—Los aumentos de retribuciones que pudieran producirse en el futuro por disposiciones legales, solo serán aplicables, cuando consideradas globalmente y en cómputo anual, superen a las aquí pactadas. En caso contrario serán compensadas y absorbidas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos.

ARTICULO. 6. COMISION MIXTA PARITARIA:

1.—En el plazo máximo de 10 días a partir de la firma del Convenio, se constituirá una Comisión Mixta de interpretación y vigilancia del Convenio.

- 2.—Estará formada por un representante de la parte económica y uno de la parte social. Ambas partes podrán contar con asesores.
- 3.—Se reunirán a instancia de parte, cuantas veces sea necesario, previa petición de una de las partes.
- 4.—Sus funciones serán las siguientes:
 - a. Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
 - b. Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.
 - c. Estudio y valoración de 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 mayor solución interna de los conflictos.

ARTICULO. 7. INTERPRETACION Y APLICACION DEL CONVENIO:

- 1.—Ambas partes convienen, que cualquier duda o divergencia que pueda surgir, sobre la interpretación o aplicación de este Convenio, sea sometida, antes de establecer reclamación ante los órganos competentes, a informe de la Comisión Mixta Paritaria.
- 2.—La Comisión Mixta Paritaria deberá emitir su informe en un plazo máximo de 48 horas, a partir del día siguiente en que hubiere sido solicitado.
- 3.—Las funciones y actividades de la Comisión Mixta Paritaria no obstruirán en ningún caso, el libre acceso a la jurisdicción administrativa y contenciosa previstas en la Ley.

CAPITULO II. CONDICIONES ECONOMICAS:**ARTICULO. 8. CONDICIONES ECONOMICAS:**

- 1.—Las condiciones económicas serán las que para cada categoría se establecen en la tabla salarial anexa, de acuerdo con los artículos siguientes.
- 2.—El pago de la nómina mensual se efectuará el último día laborable del mes.
- 3.—El trabajador, previa notificación a la empresa de un mes, podrá elegir cualquier entidad bancaria, para el ingreso de su nómina, aportando, junto con la solicitud, los datos relativos a su cuenta bancaria.

ARTICULO. 9. SALARIO BASE:

- 1.—El salario base del personal afecto a este Convenio será el que para cada categoría se establece en la tabla salarial anexa. El salario base se devengará por día natural.

ARTICULO. 10.—PLUS MANTENIMIENTO DE MAQUINARIA Y EQUIPOS:

- 1.—Se percibirá por los trabajadores que realicen el trabajo de recogida selectiva con el objeto de la realización de labores de mantenimiento de acuerdo con las indicaciones de la empresa.
- 2.—Este Plus se percibirá por días efectivamente trabajado y según el importe reflejado en la Tabla Salarial.

ARTICULO. 11. PLUS TOXICO, PENOSO Y PELIGROSO:

- 1.—El personal afecto a este convenio percibirá un complemento de puesto de trabajo denominado Plus tóxico, penoso y peligroso cuyo importe será el reflejado en la Tabla Salarial.
- 2.—Quedan exceptuados de la percepción de este Plus los puestos de trabajo desempeñados por empleados Técnicos – Administrativos.
- 3.—Este Plus se abonará por día efectivamente trabajado.

ARTICULO. 12. PLUS DE TURNICIDAD:

- 1.—Se percibirá por los operarios de recogida selectiva que trabajen con horario de seis días a la semana.

2.—Para las categorías y por los importes que figuran en la Tablas Salarial se devengará este plus por día efectivamente trabajado.

3.—“VIGO RECICLA U.T.E.”, motivada por razones técnicas, organizativas o productivas, podrá establecer turnos de trabajo de carácter rotativo o no.

ARTICULO. 13. PLUS DE TRANSPORTE:

1.—Todo el personal afectado por este Convenio percibirá un plus extrasalarial, denominado plus de transporte, cuyo importe será el establecido en la tabla salarial anexa.

2.—Este plus se abonará por día efectivamente trabajado.

ARTICULO. 14. PLUS DE NOCTURNIDAD:

1.—Los trabajadores que realicen su jornada entre las 22 y las 6 horas percibirán un plus de nocturnidad, cuyo importe será del 30% del salario base de cada categoría.

2.—Este plus se abonará por día efectivamente trabajado en jornada nocturna.

ARTICULO. 15. PLUS DE PRODUCTIVIDAD:

1.—El personal del Grupo Profesional IV. Personal operario afectos a este convenio percibirán un complemento de puesto de trabajo, denominado Plus de Productividad que, para cada categoría, será el que se especifica en las tablas salariales anexas.

2.—Quedan exceptuados de la percepción de este Plus los puestos de trabajo desempeñados por el personal de: Grupo Profesional I. Personal técnico los Grupos: Grupo Profesional II. Mandos Intermedios Grupo Profesional III. Personal administrativo.

3.—Este Plus se abonará por día efectivamente trabajado con un rendimiento normal.

ARTICULO. 16.—PLUS FESTIVO:

1.—Si por necesidades del servicio hubiera que trabajar en domingos o festivos se abonará un Plus por la cantidad de 90 Euros, durante la vigencia del Convenio.

ARTICULO. 17. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS:

1.—Los trabajadores percibirán tres Pagas Extraordinarias al año, que se denominan Marzo, Verano y Navidad. Las gratificaciones extraordinarias se abonarán, cada una, a razón de 30 días de Salario Base.

2.—Las pagas de Verano y de Navidad se devengarán semestralmente: la paga de Verano, del 1 de Enero al 30 de Junio y la paga de Diciembre, se devengará del 1 de Julio al 31 de Diciembre. Se abonarán el día 20 de los meses de Julio y de Diciembre, respectivamente.

3.—La paga extraordinaria de Marzo se devengará del 1 de Enero al 31 de Diciembre, y se abonará el día 20 de Marzo del año siguiente al de su devengo.

4.—Las Pagas Extras se devengarán día a día, no devengándose en las ausencias injustificadas. En caso de IT, se estará a lo dispuesto en el artículo 24.

ARTICULO. 18. INCREMENTOS SALARIALES:

1.—SALARIOS:

En el año 2012 se seguirán aplicando las Tablas Salariales del año 2011.

En el año 2013 se aplicará un incremento del 0,5% a las Tablas Salariales del año 2012.

En el año 2014 se aplicará un incremento del 0,75% a las Tablas Salariales del año 2013.

En el año 2015 aplicará un incremento del 1,00% a las Tablas Salariales del año 2014.

CAPITULO III. CONDICIONES DE TRABAJO:**ARTICULO. 19. JORNADA DE TRABAJO:**

1.—En el año 2012 la jornada semanal será de 35,00 horas de trabajo efectivo, distribuidas de Lunes a Sábado.

2.—En los años 2013 a 2015 la jornada semanal será de 36,00 horas de trabajo efectivo, distribuidas de Lunes a Sábado.

3.—Los días efectivos de trabajo vendrán determinados en el Calendario Laboral que, al efecto se establezcan cada año, contando con los festivos legalmente establecidos, la Festividad del Patrono y con 30 días naturales de vacaciones.

4.—De acuerdo con el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10% de la jornada de trabajo.

ARTICULO. 20.—DESCANSO SEMANAL:

1.—Como norma general, el personal que realice su jornada en el turno de mañana efectuará su descanso semanal el domingo y los trabajadores que desempeñen su trabajo en el turno de noche descansarán la noche del Domingo al Lunes.

2.—Cuando un trabajador rote del turno de noche al de mañana o del turno de mañana para la noche, descansará 24 horas entre el fin de una jornada y el inicio de la otra.

3.— Previa autorización, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, el personal que lo solicite podrá cambiar algún día de descanso con otro compañero de su mismo turno de trabajo y grupo profesional.

ARTICULO. 21.—CALENDARIO LABORAL.

1.—Se adjunta como Anexo N° II el Calendario Laboral para el año 2.012.

ARTICULO. 22. VACACIONES:

1.—Todo el personal adscrito al presente Convenio disfrutará de 30 días naturales de vacaciones retribuidas, o la parte proporcional que le corresponda en función del tiempo trabajado.

2.—Las vacaciones se retribuirán a razón de 30 días de Salario base y 25 días de los pluses de mantenimiento, tóxico y productividad.

3.—Se disfrutarán durante todo el año en períodos de 15 días, regulándose su disfrute en dos períodos de seis meses cada uno, dando la empresa facilidades para cambiar estos períodos, de acuerdo entre el personal afectado. Estos períodos de disfrute serán rotativos entre todo el personal de la plantilla.

4.—El Calendario anual de las vacaciones será acordado entre la empresa y el Delegado de personal y se expondrá en el Tablón de la Empresa con una antelación mínima de 20 días a la fecha inicial del disfrute.

ARTICULO. 23. PERMISOS Y LICENCIAS:

1.—El personal afecto al presente Convenio tendrá derecho a los siguientes permisos y licencias:

2.—A. PERMISOS: La Empresa podrá conceder al personal que lo solicite y por causas justificadas, hasta 15 días de permiso al año, sin sueldo, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Los permisos deberán ser solicitados con la antelación de 15 días, salvo casos de urgente necesidad.

3.—B. LICENCIAS: El personal tendrá derecho, siempre que se cumplan los requisitos exigidos por la Ley, a los días de licencia retribuida en la forma y condiciones que a continuación se indican:

a.—Por matrimonio del trabajador: 18 días naturales.

b.—Matrimonio de hijos: 2 días si es en la Provincia y 3 si es fuera de ella.

c.—Por nacimiento de hijos o adopción: 3 días.

d.—Fallecimiento, accidente o enfermedad grave con hospitalización de cónyuge, padres ó hijos: 4 días.

- e.—Fallecemento, accidente ó enfermidade graves con hospitalización de abuelos, hermanos ó netos: 3 días.
- f.—Fallecemento de tíos ó sobrinos: 1 día que será o día do sepelio.
- g.—Por traslado do domicilio habitual: 2 días.
- h.—Para a renovación do Carnet de conducir das clases C, D e E de todo o persoal que lo requiera para a realización de su traballo en la UTE, por o tempo que le sea necesario para efectuar recoñecemento psicotécnico o exames.
- i.—La Empresa, previa petición de los traballadores que realicen estudos para a obtención de un título profesional y posterior justificación, concederá las oportunas licencias para asistir a exames.
- j.—Por o tempo indispensable para o cumprimento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- k.—Todo traballador que, una vez iniciada su jornada de traballo y que en o transcurso de la misma se sintiera enfermo, o recibiera notificación de accidente o enfermidade graves de algún familiar de hasta segundo grado, y tuviera que abandonar su puesto de traballo, con posterior justificación médica, percibirá el importe total de dicha jornada. En estos casos la licencia comenzará a cumplirse a partir do día seguinte.

4.—Como norma general, las licencias se comenzarán a contar en la fecha en que se produzca el hecho que las motiva. Si por motivos de hospitalización de familiares, debida a enfermidade grave o por necesidad de operación, se establecieran turnos de estancia en el hospital a fin de atender al enfermo, el traballador podría comenzar su licencia en fecha posterior al hecho causante, previa comunicación escrita a la U.T.E.

5.—La referencia que en los apartados anteriores se hace al cónyuge, se entenderá hecha, así mismo, a la compañera/o que de forma estable y en situación de hecho asimilable al matrimonio, convivan con el traballador/a, previa certificación de convivencia que acredite dicha situación.

ARTICULO. 24. POLIZA DE ACCIDENTES:

- 1.—La Empresa suscribirá una póliza de accidentes que garantice las siguientes indemnizaciones:
- 2.
- a) En caso de fallecemento por accidente laboral o enfermidade profesional: 24.000,00 Euros.
- b) En caso de Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual, derivada de accidente laboral o enfermidade profesional: 24.000,00 Euros.
- c) En caso de Incapacidad Permanente Absoluta o Gran Invalidez derivada de accidente laboral o enfermidade profesional: 28.000,00 Euros.

ARTICULO. 25. INCAPACIDAD TEMPORAL:

1.—En los supuestos de I.T. derivada de accidente laboral, la empresa complementará hasta el 100 % del salario mensual desde el 1er. día de baja y mientras dure la misma.

2.—En los supuestos de I.T. por enfermidade común que requiera hospitalización y convalecencia, la Empresa complementará hasta el 100 % del salario mensual mientras dure la hospitalización.

3.—En los supuestos de IT derivada de Enfermidade Común o Accidente no laboral, la UTE complementará hasta el 75% del salario mensual durante los 20 primeros días, y hasta el 100% a partir do día 21.

4.—Igual criterio se seguirá con respecto al abono de las Pagas Extraordinarias.

5.—En el supuesto de concurrir tres o más períodos de I.T. en la misma persona en dos años consecutivos, a partir de este tercer período, el complemento se abonará a partir do segundo mes de la fecha de la baja.

ARTICULO. 26. ROPA DE TRABAJO:

- 1.—La Comisión Mixta Paritaria determinará la calidad y el vestuario a entregar.

2.—El vestuario se entregará en el momento del alta en la U.T.E., y se irá cambiando conforme las prendas queden deterioradas o inservibles, previa entrega de la prenda usada.

3.—Cuando realizando el trabajo la ropa se rompa, o quede inservible, la Empresa la cambiará por otra nueva, previa entrega de la prenda deteriorada.

ARTICULO. 27. RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCIR:

1.—En el supuesto de que un trabajador realizando funciones de Conductor con un vehículo de la Empresa y cumpliendo con la función que le haya sido encomendada, le fuera retirado provisionalmente el permiso de conducir, la Empresa le acoplará a otro puesto de trabajo adecuado a sus facultades y respetándole la retribución de Conductor, por un período máximo de dos años. Al término de la suspensión del permiso de conducir será reintegrado a su antigua categoría y puesto de trabajo. El resto de las categorías que desempeñen las labores de conductor se regirán por este artículo.

2.—Estos beneficios no tendrán lugar cuando la causa de la retirada del permiso de conducir sea debida a negligencia, imprudencia temeraria, embriaguez o drogadicción, o cuando exista reincidencia.

ARTICULO. 28.—ASISTENCIA JURIDICA:

1.—La empresa asumirá la asistencia jurídica de aquellos trabajadores que, en calidad de acusados, se vean involucrados en procesos penales, como consecuencia de la prestación de sus servicios, en cumplimiento de las funciones encomendadas por la empresa.

CAPITULO IV SEGURIDAD Y SALUD

ARTICULO. 29.—PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. SALUD LABORAL:

1.—Dada la importancia reconocida para la prevención de accidentes de trabajo, se incluye este capítulo dedicado a la Prevención de Riesgos Laborales considerándose de obligada aplicación por las partes firmantes del presente Convenio, la legislación sobre Seguridad y Salud en el trabajo, con objeto de velar por el cumplimiento de las medidas legales y reglamentarias, así como la puesta en práctica de lo estipulado en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, modificado por la Ley 50/98 de 30 de Diciembre y demás legislación vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

Es compromiso de las partes, fomentar cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los/as trabajadores/as frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello, en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz para prevenir aquellos. Todo ello presupone un derecho de protección de los trabajadores frente a los riesgos del trabajo y el correlativo deber del empresario de dar una protección eficaz de los/as trabajadores/as frente a dichos riesgos. Esta protección se concreta, en el ámbito de la empresa, en una serie de derechos de información, formación, vigilancia de la salud, consulta y participación de los/as trabajadores/as, entre otros.

El derecho de los trabajadores a un medio de trabajo seguro y saludable, se tiene que articular a través de la integración de la seguridad y salud laboral, en todos los estamentos de la empresa con el fin de tener una protección eficaz. La dirección de la empresa adoptará las medidas de Seguridad e Higiene pertinentes, como consecuencia del control del lugar del trabajo, de las instalaciones e instrumentos que se pongan en disposición de los trabajadores. Las medidas de protección afectarán igualmente a los trabajadores obligándoles a trabajar con seguridad y a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de Seguridad e Higiene; en la inspección y control de dichas medidas que sean de observancia obligada por el empresario, el trabajador tiene derecho a participar por medio de sus representantes legales en el centro de trabajo. Los órganos internos de la empresa competentes en materia de seguridad y, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores en el centro de trabajo, que aprecien una probabilidad seria y grave de accidente por la inobservancia de la legislación aplicable en la materia, requerirán al empresario por escrito para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo.

2.—Delegados de Prevención: Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. En las empresas o centros de trabajo que cuenten con seis o más trabajadores, la participación de éstos se canalizará a través de sus

representantes y de la representación especializada. Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. En la empresa de hasta treinta trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal. En las empresas de 31 a 49 trabajadores habrá un delegado de prevención que será elegido por y entre los delegados de personal. Y en las empresas de 50 o más trabajadores, el número de delegados de prevención oscilará entre dos y ocho, según la escala prevista en el artículo 35.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siendo también elegidos por y entre los delegados de personal.

Sus Competencias y facultades vienen definidas en el artículo 36 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre:

- a) Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la Ley 31/1995.
- d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Así mismo, el Delegado de Prevención deberá guardar el sigilo profesional debido respecto a las informaciones a que tuvieran acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

3. – Evaluación de riesgos, planificación y acción preventiva: La acción preventiva en la empresa se planificará por el empresario a partir de la preceptiva evaluación inicial de riesgos que se realizará con carácter específico, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos especiales. A tal fin, la empresa, a partir de la información obtenida sobre organización, características y complejidad del trabajo, las materias o sustancias utilizadas, los equipos de protección existentes en la empresa y sobre el estado de salud de los trabajadores, procederá a determinar los elementos peligrosos y a identificar a los trabajadores expuestos a riesgos, evaluando aquellos riesgos que no puedan eliminarse, controlarse o reducirse. Para dicha evaluación la empresa debe tener en cuenta la información recibida de los propios trabajadores afectados o sus representantes, así como la normativa específica, si la hubiere. La evaluación y sus resultados deben documentarse, especialmente respecto de cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar alguna medida preventiva. Dicha documentación deberá facilitarse a los representantes de los trabajadores y órganos de prevención existentes en la empresa. A partir de los resultados de la evaluación el empresario realizará la planificación preventiva o las medidas correctoras necesarias para garantizar el mayor nivel de protección de seguridad y salud en los trabajadores, todo ello junto con la representación de aquellos y los órganos de prevención de la empresa. Así mismo deberá haber adoptado una forma de Servicio de Prevención consultado con los representantes de los trabajadores.

ARTICULO. 30 – INFORMACIÓN, FORMACIÓN, CONSULTA Y PARTICIPACIÓN:

1. – Formación e información: La empresa queda obligada ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de servicios externos, a facilitar al personal antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros, la formación e información acerca de los riesgos y peligros que en el puedan afectarles y sobre la forma, métodos y procesos que deben observarse para prevenirlos o evitarlos; se informará, asimismo, a los delegados de prevención o en su defecto, a los representantes legales de los trabajadores.

– Información: A la firma del presente acuerdo, la empresa estará obligada a informar periódicamente a todo el personal adscrito a este convenio, con relación a las funciones propias del servicio que prestan, haciendo especial énfasis a la relacionada con las conclusiones obtenidas en la evaluación de riesgos laborales y el consiguiente plan de prevención de aquellos riesgos.

Los acuerdos alcanzados entre la empresa y los representantes del personal, se publicarán en los tablones de anuncios. Dichas representaciones, conjuntamente y de forma consensuada, podrán tratar la conveniencia de celebrar asambleas informativas para el personal de la empresa en los supuestos que estimen necesarios.

– Formación: La empresa garantizará la formación teórica y práctica para los trabajadores, en los temas relacionados con el servicio que presten y acordes con los trabajos a realizar, en base a la evaluación de riesgos.

El trabajador tendrá derecho a la formación profesional en el trabajo según lo recogido en el artículo 23.3 del estatuto de los trabajadores. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador realice las acciones para la obtención de la formación y adiestramiento para el desempeño de su puesto de trabajo. La empresa realizará un Plan de Formación y adiestramiento empresarial con el fin de cumplir con este derecho del trabajador.

Dicha formación se consultará previamente con los delegados de prevención. La Empresa deberá proporcionar a los delegados de prevención los medios de formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones que se realizará mediante cursos de Seguridad y Salud Laboral, sobre los riesgos de la actividad correspondiente.

2. – Consulta y participación: la empresa realizará las consultas obligatorias a los representantes de los trabajadores, para poner en marcha actividades relacionadas con la prevención de riesgos laborales y la salud laboral.

ARTICULO. 31- MEDIDAS DE EMERGENCIA:

1. – Con objeto establecer los criterios y la sistemática para el análisis de las posibles situaciones de emergencia y la adopción de las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios, evacuación de los trabajadores y protección del Medio Ambiente en el centro de trabajo se realizará un Plan de Emergencias, y si procede Plan de Autoprotección con el personal designado, formado y con los recursos necesarios para dar respuesta a estas contingencias. Se tendrá siempre en cuenta la posible presencia de personal de otras empresas y de personas ajenas.

2. – El Plan de Emergencias es un documento en el que se recogen posibles situaciones de emergencia que se puedan dar en los centros de trabajo, estableciéndose después las medidas necesarias para que los daños sobre la salud de los trabajadores sean mínimos. Asimismo, el Plan de Autoprotección se acogerá a los requisitos legales preceptivos; cuando por las características del centro o instalación resulte de aplicación el R.D 2267/2004, Reglamento de seguridad contra incendios en establecimientos industriales, o el R.D. 393/2007, Norma Básica de Autoprotección, los contenidos del Plan de Autoprotección deberán reajustarse a lo establecido en las mencionadas disposiciones.

Ambos recogerán las actuaciones destinadas a minimizar el impacto medioambiental que pueda tener alguna de las situaciones mencionadas.

3. – Tanto las empresas que desarrollen trabajos en el centro de trabajo, como las posibles visitas que se produzcan en el centro serán informadas de los posibles riesgos identificados con relación a incidentes y situaciones de emergencia que pudieran producirse durante su estancia en ellos.

4. – Riesgo grave e inminente: Ante la detección de un Riesgo Grave y/o inminente, ya sea en la evaluación inicial, en las revisiones de la evaluación o en cualquier otro momento, en la empresa, ya sea por personal del Servicio de Prevención, Delegados de Prevención, o cualquier trabajador, se tomará la iniciativa de paralización de la actividad, operación, o de toda la actividad del Puesto de Trabajo. Realizándose a partir de ese momento un procedimiento que incluya, comunicación a los mandos superiores, tanto verbal como escrito, por parte de quién paraliza o de los representantes si los hubiere y las medidas de corrección del Riesgo.

ARTICULO. 32. – VIGILANCIA DE LA SALUD.

1. – El empresario está obligado a garantizar a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo. Sin embargo, esta vigilancia sólo puede llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento.

2. – De este carácter voluntario sólo se exceptúan, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores, o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para

otras personas relacionadas con la empresa, o cuando se establezca en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

La empresa debe solicitar a los representantes de los trabajadores, delegados de prevención o comité de seguridad y salud, un informe en relación con los reconocimientos médicos que se reconocen serán necesarios y obligatorios. Se consultará con los Servicios Médicos la normativa sobre reconocimientos médicos necesarios para trabajadores sometidos a riesgos específicos.

3.—La empresa realizará a todo el personal un reconocimiento médico antes de su contratación, para determinar si es apto para el puesto de trabajo solicitado, e igualmente garantizará a todo el personal a su servicio, la vigilancia de su estado de salud con una periodicidad mínima anual y de forma voluntaria, en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo y lo indicado anteriormente.

4.—Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevan a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada. La vigilancia de la salud se llevará a cabo de acuerdo con el informe de los resultados de la evaluación de riesgos.

5.—Los resultados de esta vigilancia serán comunicados a los trabajadores afectados, respetando en todo momento el derecho a la intimidad y a la dignidad del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud siendo comunicados los resultados directamente desde el Servicio Médico a los trabajadores afectados.

6.—El acceso a la información médica de carácter personal se limita al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores.

7.—Asimismo y de acuerdo a los requisitos establecidos por la ley, la empresa se asegurará de la no adscripción de trabajadores especialmente sensibles: mujeres embarazadas, o en estado de lactancia, menores de 18 años, o disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales, a puestos de trabajo para los que se determine que no son aptos.

ARTICULO. 33.—TRABAJADORES SENSIBLES

1.—En las evaluaciones de Riesgos Laborales se incluirá la protección de los trabajadores sensibles a determinados riesgos, trabajadoras embarazadas o en un período de lactancia así como la puesta en práctica de lo estipulado en el Real Decreto 298/2009, de 6 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 39/2007, de 17 de Enero, en relación a las medidas para mejorar las condiciones de seguridad de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o período de lactancia.

2.—Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su capacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa, ponerse en situación de riesgo o, en general, cuando se encuentren, manifiestamente, en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

ARTICULO. 34.—EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL, MEDIOS DE PROTECCIÓN.

1.—La empresa está obligada a adoptar, en todas las fases de su actividad, las medidas de seguridad necesarias para evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo. Asimismo, están obligadas a facilitar a los trabajadores los equipos de protección individual que, con carácter preceptivo, sean adecuados a los trabajos que realicen, de conformidad con el Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre Equipos de Protección Individual (EPI'S). Por su parte, los trabajadores deberán cumplir las normas de seguridad y utilizar adecuadamente los mencionados equipos de protección individual. Siendo responsabilidad del trabajador su cuidado y correcta utilización una vez entregados.

2.—Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por los medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo. Así mismo el trabajador habrá de recibir las oportunas explicaciones sobre el correcto uso de los citados medios de protección individual y ser

instruído acerca de la obligatoriedade de su utilización en el traballo que habitualmente desarrolla, de conformidade con lo previsto en el artículo 5º apdo. b) del Estatuto de los Trabajadores.

3.—La selección y revisión de estos EPT'S se procurará sea consensuada con los representantes legales de los trabajadores y de empresa. Igualmente, quedarán perfectamente reflejados en las medidas correctoras y plan preventivo de riesgos laborales del centro de traballo. Se archivará la ficha técnica de los medios de protección para comprobar, entre otras cosas, la certificación como medio de protección homologado para tal fin.

CAPITULO V ASUNTOS SOCIALES:

ARTICULO. 35. CUOTA SINDICAL:

1.—La UTE descontará de la nómina de los trabajadores la cuota sindical, previa solicitud escrita de cada uno de ellos.

ARTICULO. 36. HORAS SINDICALES:

1.—De acuerdo con el artículo 68 del ET, los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de Personal dispondrán de un crédito de 15 horas mensuales retribuidas, para el ejercicio de sus labores de representación.

2.—Se notificará previamente a la UTE y se justificará con posterioridad.

ARTICULO. 37. EXCEDENCIAS:

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al traballo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. La empresa reservará el puesto de traballo en dicha situación, concertando al efecto el contrato de interinidad o sustitución correspondiente.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de traballo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de traballo del mismo grupo profesional.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

ARTICULO. 38. INFORMACION DE ABSENTISMO:

1.—El Delegado de Personal será informado trimestralmente, sobre los procesos de Incapacidad Temporal del personal afectado por este Convenio.

ARTICULO. 39. AYUDA FAMILIAR:

1.—Los trabajadores afectados por este convenio, que tengan a su cargo a una persona disminuida psíquica o física, de acuerdo con las estipulaciones requeridas por la Seguridad Social, y previa justificación, percibirán un complemento extrasalarial de 50,00 Euros mensuales durante toda la vigencia del Convenio.

ARTICULO. 40. ALTAS Y BAJAS EN LA EMPRESA:

1.—Al trabajador se entregará copia de su contrato de trabajo.

2.—Cuando existan altas de nuevos trabajadores fijos o eventuales, la UTE se compromete a entregar al Delegado de Personal la copia básica del contrato, indicando apellidos, nombre y grupo profesional del nuevo trabajador, así como el tipo de contrato efectuado.

3.—El trabajador que desee cesar en la UTE deberá comunicarlo con una antelación de 10 días. Este plazo será de 15 días para el personal administrativo, y de un mes para el personal titulado.

ARTICULO. 41. FALTAS Y SANCIONES:

1.—Se aplicará el Capítulo XII Faltas y Sanciones del Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

2.—Todas las faltas y sanciones se comunicarán al trabajador y al Delegado de Personal.

ARTICULO. 42. DERECHO DE INFORMACION:

1.—La UTE facilitará al Comité la información establecida con carácter general en el ARTICULO. 64.1 del Estatuto de los Trabajadores, referida a la actividad de Recogida Selectiva de la ciudad de Vigo.

ARTICULO. 43.—JUBILACION:

1.—Se estará a lo determinado en los artículos 160 a 170 de la ley General de la Seguridad Social, R.D. Legislativo 1/1994 de 20 de Junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

2.—La Empresa concederá la jubilación parcial a todo aquel trabajador/a que lo solicite y que cumpla los requisitos exigidos por la ley.

3.—Se acuerdan las siguientes mejoras: Se establece la acumulación de la prestación del tiempo real de trabajo a partir de la fecha de la jubilación parcial, de forma ininterrumpida.

ARTICULO. 44. CREDITOS PERSONALES:

1.—Se creará un fondo de 6.000,00 Euros regulándose por la Comisión Mixta Paritaria la forma de distribución y reintegro. El plazo máximo para la devolución será de 12 meses.

ARTICULO. 45.—FESTIVIDAD PATRONAL:

- 1.—El día de San Martín de Porres, 3 de Noviembre, será considerado festivo.
- 2.—Cuando dicho día coincida en domingo o festivo, o cuando su celebración de lugar a dos festivos consecutivos, la Comisión Mixta Paritaria fijará la fecha de su disfrute.

ARTICULO. 46.—ASAMBLEAS:

- 1.— Durante la vigencia de este Convenio los trabajadores dispondrán de 2 horas/año para celebración de asambleas, no obstante en las negociaciones del Convenio Colectivo se concederán las horas necesarias para estas reuniones.

ARTICULO. 47.—FONDO SOCIAL

- 1.—Se dotará un Fondo Social con la cantidad de 800,00 Euros. Este fondo será gestionado por la Comisión Mixta Paritaria y estará destinado a financiar acciones y programas de carácter social, cultural o deportivo, del personal adscrito a este centro de trabajo.

ARTICULO. 48.—PLUS AYUDA ESCOLAR:

- 1.—Con el fin de compensar los gastos de matriculación escolar, libros, etc., se establece un Plus Extrasalarial de 100,00 Euros / año por cada hijo. Se abonará en el mes de Septiembre, previa solicitud y justificación.

ARTICULO. 49.—CAPACIDAD DISMINUIDA:

- 1.—Al trabajador que le sea reconocida por el Tribunal Médico de Incapacidades, una incapacidad parcial para su trabajo habitual, la UTE tratará de asignarle un puesto de trabajo que se adapte a la nueva aptitud del trabajador, siempre que exista plaza vacante en la que el trabajador tendrá prioridad sobre cualquier contratación eventual.

*CAPITULO VI SUBROGACION DEL PERSONAL:**ARTICULO. 50. SUBROGACION DEL PERSONAL:*

- 1.—El cambio de titularidad de la “VIGO RECICLA UTE” o de una unidad autónoma de la misma, no extinguirá por sí misma la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior. El cambio de titularidad exigirá el reconocimiento de la representación sindical de los trabajadores afectados.
- 2.—Si alguno de los servicios mencionados, dejasen de prestarse por la no renovación o rescisión de la concesión administrativa, los trabajadores adscritos a dichos servicios, serán absorbidos por la nueva empresa adjudicataria, o en su caso, por el propio Ayuntamiento de Vigo, en las mismas condiciones económicas y laborales que se establecen en el presente Convenio, o en el que le sustituya.
- 3.—Tanto el empresario cedente como el nuevo concesionario responderán solidariamente de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no fueran satisfechas.
- 4.—En todo lo no previsto en este artículo, se estará a lo estipulado con carácter general en el Capítulo XI del Convenio General del Sector, así como a lo establecido en el artículo 44.1 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO VII – GRUPOS PROFESIONALES:

*ARTICULO. 51.—*Al objeto de adecuar el sistema de categorías profesionales, existentes en el anterior convenio, a lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores y a la realidad de los servicios de contenerización, recogida y transporte a recicladores autorizados de los residuos sólidos urbanos reciclables del Ayuntamiento de Vigo, se establece una nueva clasificación profesional que implica una sustitución del sistema hasta ahora existente basado, exclusivamente, en categorías profesionales.

La nueva clasificación profesional se fundamenta en la existencia de grupos profesionales, los cuales agrupan unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación mediante los diversos puestos de trabajo. A estos efectos, las anteriores categorías se reconvierten en los nuevos puestos de trabajo.

Por tanto, el personal que presta sus servicios en el centro de trabajo afectado por el presente convenio quedará integrado en 4 grupos profesionales, de acuerdo con la responsabilidad profesional, competencia general desarrollada, funciones y requerimientos de titulación académica o profesional necesarios para el ejercicio de la prestación laboral.

A partir de la publicación, en el Boletín Oficial del Estado, del presente Convenio no se podrán realizar contrataciones con las anteriores categorías profesionales, viniendo obligada la UTE VIGO RECICLA a contratar por grupo profesional.

ARTICULO. 52.—Clasificación de personal. Definición de competencias de los grupos profesionales:

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio se clasifica en los siguientes grupos profesionales, definidos a través de distintos puestos de trabajo con sus respectivas aptitudes profesionales y contenido general de la prestación.

Grupo Profesional I. Personal técnico

Grupo Profesional II. Mandos Intermedios

Grupo Profesional III. Personal administrativo.

Grupo Profesional IV. Personal operario

GRUPO PROFESIONAL I. PERSONAL TÉCNICO:

1.—AUXILIAR TECNICO:

Gestiona procesos consistentes en organizar, dirigir y controlar las actividades y acciones propias del funcionamiento del centro de trabajo.

Realiza funciones que exigen un alto grado de iniciativa, autonomía, planificación, integración, coordinación.

Supervisa las funciones realizadas por mandos intermedios, toma de decisiones y que suponen la asunción de responsabilidad por la gestión del servicio.

GRUPO PROFESIONAL II. MANDOS INTERMEDIOS:

2.—AYUDANTE:

Tiene mando directo sobre personal del mismo o distinto grupo profesional, coordinando y supervisando el trabajo de éstos y realiza, asimismo, funciones propias de su formación y experiencia.

GRUPO PROFESIONAL III. PERSONAL ADMINISTRATIVO.

3.—OFICIAL ADMINISTRATIVO:

Tiene a su cargo el servicio administrativo del centro de trabajo, dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

GRUPO PROFESIONAL IV. PERSONAL OPERARIO.

Se incluirán dentro de este grupo los siguientes Puestos de Trabajo:

4. – CONDUCTOR:

En posesión de las cualificaciones correspondientes, que le habilitan para conducir el vehículo que se le asigne, realiza las siguientes funciones:

Mantenimiento y reposición de contenedores.—Recogida carga trasera.—Lava contenedores.—Recogida carga lateral.—Repaso de contenedores.—Recogida camión con grúa.—Recogida de pilas.—Todas otras funciones que, dentro de este puesto de trabajo le sean requeridas por la Empresa.

5. – PEON:

Trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiere ninguna especialización profesional ni técnica.

Puede prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar del centro de trabajo.

Realiza las siguientes funciones: .—Mantenimiento y reposición de contenedores.—Recogida carga trasera.—Repaso de contenedores.—Lavado de islas.—Recogida camión con grúa.—Recogida de pilas.—Lavacoches.—Todas otras funciones que, dentro de este puesto de trabajo le sean requeridas por la Empresa.

6. – OFICIAL DE TALLER:

En posesión de las cualificaciones correspondientes, que le habilitan para realizar toda clase de trabajos mecánicos, realiza las siguientes funciones:

Trabajos de mantenimiento preventivo.—Gestión de almacén del taller y control de stocks.—Reparaciones en el taller y en el exterior.—Mantenimiento de orden y limpieza en el taller.—Utilización de los diversos vehículos en pruebas y desplazamientos.—Todas otras funciones que, dentro de este grupo profesional le sean requeridas por la Empresa.

ARTICULO. 53. – MOVILIDAD FUNCIONAL

1.—La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

2.—La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. La Empresa deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores.

3. El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice.

4.—En general, se estará a lo determinado en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 54. MOVILIDAD GEOGRÁFICA

1. En general, se estará a lo determinado en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VIII: IGUALDAD

ARTICULO 55: De acuerdo con la Ley 3/2007 para la Igualdad efectiva entre hombres y mujeres cuyo objeto es hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, mediante la eliminación de cualquier forma de discriminación, con independencia de su condición o circunstancia y en todos los ámbitos de la vida: laboral, económica, política o social, a través de este Convenio se establecen los siguientes principios de Igualdad en la UTE Vigo Recicla:

Igualdad de trato: Supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo y especialmente derivada de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Igualdad de género: Reconocimiento e igual valoración de mujeres y hombres en el entorno social, así como en la asunción de las tareas y funciones que realizan en los distintos espacios.

Igualdad de presencia equilibrada: Promueve una representación suficientemente equitativa de ambos sexos en las diferentes categorías profesionales de la UTE Vigo Recicla.

ARTÍCULO 56: Los derechos establecidos en el presente Convenio afectan por igual al hombre y la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo.

Para ello se establecen las siguientes cautelas:

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a la persona de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios o adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar directa o indirectamente por razón de sexo.

En el texto del convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes o discriminación de ningún tipo.

ARTICULO. 57: En virtud de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, en las nuevas incorporaciones que se lleven a cabo, por motivos de ampliación de plantilla, sustitución de personal a causa de IT, vacaciones del personal, etc. se procurará que dichas incorporaciones sean de personal femenino, hasta alcanzar un ratio equilibrado, tal y como indica la mencionada Ley de Igualdad.

DISPOSICIONES FINALES.

PRIMERA:

En todo lo no previsto en el vigente Convenio se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado, al Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente en la materia.

SEGUNDA:

Este Convenio constituye un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, se considerará globalmente y en cómputo anual.

DISPOSICION DEROGATORIA.

De acuerdo con lo estipulado en el artículo 86.4 del Estatuto de los Trabajadores, el Convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan. Así pues, queda sin aplicación efectiva en el ámbito de este Convenio Colectivo de Empresa:

1.—El Convenio Colectivo de la UTE VIGO RECICLA, que hasta el día 31 de Diciembre de 2011, regulaba las relaciones de este personal adscrito a los Servicios de Recogida Selectiva de Vigo.

A N E X O S :

1.—*Calendario Laboral para el año 2012*

		
SERVICIO DE CONTENERIZACIÓN, RECOGIDA Y TRANSPORTE DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS RECICLABLES		
CUADRO DE HORARIO PARA EL AÑO 2012		
1- SERVICIO DE RECOGIDA DE PAPEL - CARTÓN		
LUNES A SABADO:	Mañana de 06:00 a 13:00 horas Tarde de 13:30 a 20:30 horas Noche de 23:00 a 06:00 horas	
2- SERVICIO DE RECOGIDA DE ENVASES		
LUNES A SABADO:	Mañana de 06:00 a 13:00 horas Tarde de 13:30 a 20:30 horas Noche de 23:00 a 06:00 horas	
3- SERVICIO DE RECOGIDA DE VIDRIO		
LUNES A SABADO:	Mañana de 06:00 a 13:00 horas Tarde de 13:30 a 20:30 horas Noche de 23:00 a 06:00 horas	
4- SERVICIO DE RECOGIDA DE PILAS		
LUNES A SABADO:	Mañana de 06:00 a 13:00 horas Tarde de 13:30 a 20:30 horas Noche de 23:00 a 06:00 horas	
5- SERVICIO DE TALLER		
LUNES A SABADO:	Mañana de 06:00 a 13:00 horas Tarde de 13:30 a 20:30 horas Noche de 23:00 a 06:00 horas	
6- SERVICIO DE OFICINAS		
LUNES A SABADOS	Mañana de 07:00 a 14:00 horas	
7- FESTIVOS :	Festivos Locales	28 de Marzo (Reconquista)
		16 de Agosto (San Roque)
	Festividad Patronal	6 de Noviembre (San Martín de Porres)

2.—*Tablas Salariales para los años 2012, 2013, 2014 y 2015.*

Convenio de VIGO RECICLA UTE para el personal del Centro de Trabajo de Recogida Selectiva - Vigo.											
Incremento 2012		0%								1,000	
TABLA DE 2.012											
Grupos Profesionales	Puestos de Trabajo	Salario Base MES	Plus Mantenimiento	Plus Nocturno	Plus Tóxico	Plus Productividad	Plus Turnicidad	Plus Transporte	Pagas Extras		
Grupo Profesional I. Personal técnico	1-AUXILIAR TECNICO:	2.206,67							2.206,67		
Grupo Profesional II. Mandos Intermedios	2-AYUDANTE:	1.757,87							1.757,87		
Grupo Profesional III. Personal administrativo.	3-OFICIAL ADMINISTRATIVO:	1.989,92							1.989,92		
Grupo Profesional IV. Personal operario	4-CONDUCTOR DIA	1.012,62	186,58	0,00	46,36	139,65	79,84	46,64	998,75		
	4-CONDUCTOR NOCHE	1.012,62	186,58	226,35	46,36	139,65	79,84	16,31	998,75		
	5-PEON DIA	972,30	93,00	0,00	46,36	139,65	79,84	46,64	958,98		
	5-PEON NOCHE	972,30	93,00	217,48	46,36	139,65	79,84	16,31	958,98		
	6-OFFICIAL DE TALLER:	1.012,62	186,58	0,00	46,36	139,65	79,84	46,64	998,75		

Convenio de VIGO RECICLA UTE para el personal del Centro de Trabajo de Recogida Selectiva - Vigo.											
Incremento 2013		0,50%								1,005	
TABLA DE 2.013											
Grupos Profesionales	Puestos de Trabajo	Salario Base MES	Plus Mantenimiento	Plus Nocturno	Plus Tóxico	Plus Productividad	Plus Turnicidad	Plus Transporte	Pagas Extras		
Grupo Profesional I. Personal técnico	1-AUXILIAR TECNICO:	2.217,70							2.217,70		
Grupo Profesional II. Mandos Intermedios	2-AYUDANTE:	1.766,66							1.766,66		
Grupo Profesional III. Personal administrativo.	3-OFICIAL ADMINISTRATIVO:	1.999,87							1.999,87		
Grupo Profesional IV. Personal operario	4-CONDUCTOR DIA	1.017,68	187,51	0,00	46,59	140,35	80,24	46,87	1.003,74		
	4-CONDUCTOR NOCHE	1.017,68	187,51	227,48	46,59	140,35	80,24	16,39	1.003,74		
	5-PEON DIA	977,16	93,47	0,00	46,59	140,35	80,24	46,87	963,78		
	5-PEON NOCHE	977,16	93,47	218,57	46,59	140,35	80,24	16,39	963,78		
	6-OFFICIAL DE TALLER:	1.017,68	187,51	0,00	46,59	140,35	80,24	46,87	1.003,74		

Convenio de VIGO RECICLA UTE para el personal del Centro de Trabajo de Recogida Selectiva - Vigo.											
Incremento 2014		0,75%								1,0075	
TABLA DE 2.014											
Grupos Profesionales	Puestos de Trabajo	Salario Base MES	Plus Mantenimiento	Plus Nocturno	Plus Tóxico	Plus Productividad	Plus Turnicidad	Plus Transporte	Pagas Extras		
Grupo Profesional I. Personal técnico	1-AUXILIAR TECNICO:	2.234,34							2.234,34		
Grupo Profesional II. Mandos Intermedios	2-AYUDANTE:	1.779,91							1.779,91		
Grupo Profesional III. Personal administrativo.	3-OFICIAL ADMINISTRATIVO:	2.014,87							2.014,87		
Grupo Profesional IV. Personal operario	4-CONDUCTOR DIA	1.025,32	188,92	0,00	46,94	141,40	80,84	47,22	1.011,27		
	4-CONDUCTOR NOCHE	1.025,32	188,92	229,19	46,94	141,40	80,84	16,51	1.011,27		
	5-PEON DIA	984,49	94,17	0,00	46,94	141,40	80,84	47,22	971,00		
	5-PEON NOCHE	984,49	94,17	220,21	46,94	141,40	80,84	16,51	971,00		
	6-OFFICIAL DE TALLER:	1.025,32	188,92	0,00	46,94	141,40	80,84	47,22	1.011,27		

Convenio de VIGO RECICLA UTE para el personal del Centro de Trabajo de Recogida Selectiva - Vigo.											
Incremento 2015		1,00%								1,0100	
TABLA DE 2.015											
Grupos Profesionales	Puestos de Trabajo	Salario Base MES	Plus Mantenimiento	Plus Nocturno	Plus Tóxico	Plus Productividad	Plus Turnicidad	Plus Transporte	Pagas Extras		
Grupo Profesional I. Personal técnico	1-AUXILIAR TECNICO:	2.256,68							2.256,68		
Grupo Profesional II. Mandos Intermedios	2-AYUDANTE:	1.797,71							1.797,71		
Grupo Profesional III. Personal administrativo.	3-OFICIAL ADMINISTRATIVO:	2.035,02							2.035,02		
Grupo Profesional IV. Personal operario	4-CONDUCTOR DIA	1.035,57	190,81	0,00	47,41	142,81	81,65	47,70	1.021,38		
	4-CONDUCTOR NOCHE	1.035,57	190,81	231,48	47,41	142,81	81,65	16,68	1.021,38		
	5-PEON DIA	994,34	95,11	0,00	47,41	142,81	81,65	47,70	980,71		
	5-PEON NOCHE	994,34	95,11	222,41	47,41	142,81	81,65	16,68	980,71		
	6-OFFICIAL DE TALLER:	1.035,57	190,81	0,00	47,41	142,81	81,65	47,70	1.021,38		

Vigo, a 26 de novembro de 2012.—A Xefa Territorial, p.a. (D. 109/12, do 22 de marzo).—A xefa do Servizo de Coordinación Administrativa, María Peón Fernández.

2012011609