

Venres, 9 de febreiro de 2018

Núm. 29

XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO E BENESTAR
SERVIZO DE TRABALLO E ECONOMÍA SOCIAL

Convenios colectivos

*CONVENIO COLECTIVO DA EMPRESA CESP, S.A. PARA O PERSOAL ADSCRITO AOS
SERVIZOS DE LIMPEZA PÚBLICA E INTERIORES CONTRATADOS CO CONCELLO DE
VIGO*

Código de Convenio número 36001102011981.

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto do convenio colectivo para o PERSOAL DO SERVIZO DE LIMPEZA PÚBLICA E INTERIORES CONTRATADOS CO CONCELLO DE PONTEVEDRA, ADSCRITO Á EMPRESA CESP, SA, subscrito en representación da parte económica, por unha representación da empresa, e da parte social, polos representantes dos traballadores da empresa, en data 30 de marzo do 2017.

Primeiro.—Dito Convenio foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 26 de abril do 2017.

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

FUNDAMENTOS DE DEREITO

Primeiro.—Que o artigo 90.2 e 3 do Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, do Estatuto dos Traballadores, outorga facultades á 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 maio, 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).



Venres, 9 de febreiro de 2018

Núm. 29

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

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

Vigo, 23/01/2018.—O Xefe Territorial, Ignacio Rial Santomé

**CONVENIO COLECTIVO DA EMPRESA CESP, S.A.
CO SEU PERSOAL ADSCRITO AOS SERVIZOS DE LIMPEZA PÚBLICA E INTERIORES
CONTRATADOS CO CONCELLO DE PONTEVEDRA ANOS 2016-2017-2018**

Artigo 1º Ámbito de Aplicación

Este Convenio Colectivo regulará as relacións laborais da Empresa CESP, S.A., co seu persoal adscrito aos servizos de Recollida de Lixos, Limpeza Viaria e Limpeza de Edificios e Locais contratados co Concello de Pontevedra.

Artigo 2º Vixencia

Agás os artigos que expresamente marquen distinta vixencia, este Convenio Colectivo entrará en vigor a partir do 1º de xaneiro de 2016 para o persoal en activo á data do seu asinamento, independentemente da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Artigo 3º Duración e prórroga

A duración do Convenio será de tres anos, é dicir, para o período comprendido entre o 1º de xaneiro de 2.016 e o 31 de decembro de 2.018.

Este Convenio considerarase automaticamente denunciado, unha vez terminada a vixencia prevista no punto anterior, sen necesidade de preaviso algún, continuando en vigor mentres non exista texto alternativo que o substitúa.

Artigo 4º Condicións máis beneficiosas

O persoal que con anterioridade ao establecemento deste Convenio viñese gozando de condicións máis beneficiosas que as aquí pactadas, conservarás “ad personam”.

Artigo 5º Comisión Paritaria

Constitúese unha comisión paritaria neste Convenio coas funcións que se especifiquen no artigo 6º. A Comisión reunirse unha vez cada dous meses, salvo convocatoria de calquera das partes por causa seria e grave que afecte aos intereses xerais do ámbito do Convenio.

A comisión, que será convocada por escrito e polo menos con tres días hábiles de antelación, deberá incluír necesariamente os temas a tratar na orde do día.



Venres, 9 de febreiro de 2018

Núm. 29

Serán vogais desta tres representantes dos traballadores/as e tres da Empresa, designados respectivamente polas partes asinantes do Convenio.

Será secretario un/unha vogal da Comisión Paritaria, nomeado por cada sesión, tendendo en conta que o cargo recaerá unha vez nos representantes dos traballadores/as e a seguinte nos representantes da Empresa.

Artigo 6º Funcións da Comisión Paritaria

As funcións da Comisión Paritaria serán as seguintes:

- a) Interpretación da aplicación da totalidade do Convenio.
- b) Vixilancia e cumprimento do pactado.
- c) En caso de discrepancia ambas partes acordan o seu sometemento o AGA, sen prexuízo do dereito fundamental de folga.
- d) Términos de sometemento o AGA: A Comisión reunirse nun prazo non superior a 3 días hábiles dende o momento de ser convocada e deberá figurar a orde do día. A acta de resolución deberá estar resolta noutro prazo non superior a 10 días e deberá de contemplar os términos en que non houbo acordo.
- e) As discrepancias producidas no seo da Comisión Paritaria se solventarán de acordo cos procedementos regulados no Acordo Interprofesional Gallego de solución extraxudicial de conflitos colectivos de Traballo (AGA), incluíndo o sometemento aos sistemas e procedementos de solución extraxudicial de conflitos colectivos establecido no propio seo do AGA.
- f) Coñecer e informar a falta de acordo ou discrepancias xurdidas nos períodos de consulta previstos nos arts. 40, 41, 47 e 51 do E.T., así como as que puideran suscitarse pola non aplicación das condicións de traballo a que se refire o art. 82.3 ET. En caso de discrepancia da comisión, solventaranse de acordo cos procedementos de mediación regulados no Acordo sobre Solución Extraxudicial de Conflitos Colectivos de Traballo (AGA).
- g) O enderezo da comisión mixta paritaria será o seguinte: Rúa Andrés Muruais 8-5º, C.P. 36001 – Pontevedra; T.: 986850225; Fax: 986860596
- h) Cantas outras actividades tendan á maior eficacia do convenio ou veñan establecidas no seu texto.

Artigo 7º Xornada de Traballo

A xornada semanal de traballo será de 35 horas efectivas.

A xornada efectiva de traballo será de sete horas diarias de luns a venres.

Nos servizos recollida de lixo no rural e na reciclase, as horas de inicio de xornada serán as 06.00 e as 13.30 horas, nos centros de traballo de Mourente/Campiño.



Venres, 9 de febreiro de 2018

Núm. 29

Nos centros de traballo de Mourente e o Campiño, e de 22.30 a 06.00, na recollida nocturna do lixo.

Na limpeza viaria e o mercado, o horario será de 14.00 as 21.30.

Na limpeza de interiores o horario será de 15.00 as 22.30.

No taller mecánico do Campiño de 07.00 as 14.30.

Na limpeza viaria no centro de Alfonso XIII de 6.30 as 14.00.

A limpeza viaria toda e de 06.30 a 14.00.

Domingos e festivos:

Horarios de domingos e festivos:

Horario de mañan de 05.00 a 12.30 e o turno de noite, dende as 22.30 as 06.00. O turno de mañan dos sábados de 06.00 as 13.30 e o turno de tarde do mesmo dia de 14.00 as 21.30.

Debido a que os servizos de limpeza viaria tamén deben prestarse os sábados, domingos e festivos, os devanditos servizos serán realizados polo persoal contratado para domingos e festivos ou para sábados, domingos e festivos ou a tempo parcial.

Malia o especificado no punto anterior, dado que o persoal está afecto a un servizo público de inescusable xestión diaria, a realización do mesmo en sábados, domingos e festivos organizarase de forma que se asegure a súa execución en todo momento.

Cada traballador ou traballadora desta quenda, con contrato de 35 hrs en fin de semana, terá dereito ao disfrute dun día libre, compensatorio por cada festivo traballado a disfrutar de luns a domingo e disfrutarase de forma rotatoria.

Se dará un segundo día de descanso por traballar en festivo para os de contrato de fin de semana de 35 horas, que se disfrutará se o servizo o permite, a semana na que se traballe. Se por necesidades do servizo non se puidese esa semana, se disfrutará noutro momento sempre dentro do ano natural. Se non se puidese disfrutar, a empresas abonará 40 euros.

Os traballadores/as disporán de media hora para tomar o bocadillo.

Os días 24 e 31 de decembro e o día 5 de xaneiro consideraranse para todos os efectos como días non laborables e retribuídos para todo o persoal de recollida de noite.

O resto do persoal que traballe efectivamente os días 24 e 31 de decembro e o 5 de xaneiro gozará en compensación de 1 día de libranza retribuída por cada día efectivamente traballado.

Os días 24 e 31 de decembro e o 5 de xaneiro, a quenda de tarde sairá unha hora antes.

Ademais os días 25 de decembro e 1º de cada ano considéranse como días festivos excepcionais e serán primados a criterio da Empresa como mínimo cun 50% sobre o prezo do día festivo na contía fixada para traballo obrigatorio.



Venres, 9 de febreiro de 2018

Núm. 29

O día 3 de novembro, día de San Martiño de Porres, Patrón da actividade, considerarase como día festivo. Cando este día coincida en domingo, pasará ó primeiro mércores seguinte.

Respecto dos traballadores/as de fin de semana, acórdase que ningún traballador/a poida realizar dúas quendas no mesmo día respectando os horarios actuais recollidos en convenio.

Artigo 8º Vacacións

O persoal comprendido neste Convenio gozará dun período anual de vacacións de 31 días naturais, dos cales, polo menos, serán 30 días laborables. Os sábados, serán considerados laborables a estes efectos. O período de goce das vacacións será preferentemente o comprendido entre o 1º de xuño e o 31 de setembro, salvo que Empresa e traballador tomen outro tipo de acordo. Dos 30 días laborables, 7 alomenos se disfrutarán fora do período estival sinalado (de xuño a setembro) o que dará dereito a un día máis de vacacións. Se se desfrutase todo o mes fora do período estival de xeito voluntario, se terá dereito a un día máis de vacacións. Sempre suxeito ás necesidades do servizo.

O persoal fixo discontinuo gozaran de 25 días laborais de vacacións.

Na Empresa establecerase unha orde rotatoria de preferencia, de tal forma que o traballador/a que un ano foi primeiro á hora e elixir quenda pase a ser último no ano seguinte.

O calendario de vacacións exporase nos taboleiros de anuncios da Empresa.

O traballador/a coñecerá as datas que lle corresponde gozar das súas vacacións polo menos, dous meses antes do comezo do seu goce. En todo caso, as vacacións non poderán iniciarse en día anterior a festivo.

En caso de discrepancia aplicaranse en canto a vacacións os seguintes criterios:

- a. Solicitude do traballador
- b. Rotatividade por gremios e categorías
- c. Logo de aplicar os criterios anteriores e en caso de igualdade de condicións, terán preferencia na escolla aquelas persoas con crianzas en idade escolar de PRIMARIA e ESO.
- d. Preferencia por antigüidade

No suposto de que o período de vacacións coincida con unha I.T. no ano que correspondan, disfrutaranse no seguinte sempre e cando, non transcorran máis de 18 meses di final do ano en que se orixinan.

Non de aplicará este dereito, cando a I.T. leve consigo a xubilación definitiva ou invalidez permanente do traballador ou traballadora.

A Empresa determinará o número de traballadores/as e categorías que mensualmente gozará vacacións.

www.cigservizos.org



Venres, 9 de febreiro de 2018

Núm. 29

Anualmente, no mes do goce efectivo das vacacións, aboarase aos traballadores/as unha bolsa de vacacións polos importes establecidos para cada categoría na táboa salarial anexa a este Convenio (anexo nº 1).

Artigo 9º Licenzas e permisos

O traballador/a, previo aviso e xustificación, poderá ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, por algún dos motivos e polo tempo que se indica:

a) Dezaoto días naturais en caso de matrimonio.

b) Tres días naturais por adopción ou nacemento de fillo dos cales polo menos 2 serán laborables. Se, como consecuencia do parto, concorrese enfermidade grave aumentarase a cinco días. No caso de adopción, será necesaria a presenza real e fidedigna do empregado adoptante na tramitación do correspondente procedemento administrativo.

c) Cinco días laborais por falecemento de cónxuxe e fillos.

d) Catro días naturais por falecemento de pais ou sogros.

e) Dous días por enfermidade grave ou falecemento de parentes ata segundo grao en consanguinidade ou afinidade. Cando con tal motivo o traballador necesite facer un desprazamento para o efecto, o prazo será de catro días.

En caso de enfermidade grave ou hospitalización ou intervención cirúrxica, o permiso será de tres días. Este permiso poderá gozarse, ben no momento inmediato seguinte á hospitalización ou á intervención cirúrxica, ou ben, no período de convalecencia pero sempre dentro dos quince días seguintes á data de hospitalización ou de intervención cirúrxica.

Se o traballador/a tivese que acompañar a familiar de primeiro grao de consanguinidade ou afinidade enfermo gravemente, co fin de que reciba asistencia médica noutra localidade, previa xustificación a licenza ampliarase ata cinco días naturais.

f) Por matrimonio de fillos ou irmáns de consanguinidade e afinidade:

- Dous días naturais, se a cerimonia realízase na localidade de residencia do traballador.
- Un día natural e outro laboral se o matrimonio se producise fóra da localidade de residencia do traballador.
- Catro días naturais se a cerimonia se realice fóra da provincia.

g) Un día natural por traslado de domicilio habitual. O día natural pasaría a ser laborable se o cambio de domicilio se producise a distinta localidade.

h) Para concorrer a exames finais, liberatorios e demais probas definitivas de aptitude e avaliación de centros oficiais durante os días da súa celebración, non excedendo en conxunto de dez días ao ano. En todas as quendas.



Venres, 9 de febreiro de 2018

Núm. 29

i) Para deberes de carácter público e persoal, así como para consulta médica. A Empresa concederá aos seus traballadores permiso retribuído polo tempo necesario co fin de que estes poidan cumprir cos seus deberes de carácter público e persoal (renovación do DNI, solicitude ou renovación do carné de conducir, etc.). Enténdese que este permiso será concedido cando o horario dos centros nos que deba ser realizada a correspondente xestión coincida coa xornada laboral do traballador/a. O traballador/a cando vaia asistir a consulta médica deberá poñelo en coñecemento da empresa e traer o xustificante correspondente da devandita asistencia, comprometéndose o produtor se é posible á terminación do distrito asignado.

j) Un día por falecemento de tíos ou sobriños, de consanguinidade ou afinidade, para asistencia ao enterro.

k) Todos os traballadores/as gozarán sete días por asuntos propios. El persoal fixo discontinuo gozará os mesmos días de asuntos propios establecidos para o persoal a tempo completo. O goce terá lugar sempre que non coincidan máis do 20% de empregados na mesma quenda de traballo; porén, as partes establecerán os criterios máis concretos sobre o goce.

l) Se aumenta en un día máis o permiso de paternidade legalmente establecido .

m) Se aumenta en un día máis o permiso de lactancia legalmente establecido.

Para efectos das licenzas establecidas neste artigo, as parellas de feito terán o mesmo tratamento que os matrimonios civís ou eclesiásticos. Deberá xustificarse a dita situación mediante Certificado de Convivencia ou Documento acreditativo similar.

Artigo 10º Salarios

Para a vixencia do convenio páctanse os seguintes aumentos salariais:

- Ano 2016: Incremento xeral en tódolos conceptos do 0,7%. Se revisará se o IPC é superior a ese 0,7% e na diferenza (con efectos retroactivos a 01/01/2016. Como o IPC do ano foi a 1,6% se revisará na diferenza co 0,7% , é dicir , polo 0,9%. A subida final do ano 2016 será do 1,6%.
- Ano 2017: IPC real do ano 2016 máis o 0,6%. É dicir o 2,2%.
- Ano 2018: IPC real do ano 2017 máis o 0,6%.

Todos os conceptos salariais e económicos han revisarse nas porcentaxes de aumento concertadas neste Convenio.

Para efectos do seu aboamento, e dado que o incremento non se coñecerá ata o mes de xaneiro do ano seguinte (no ano 2018 o IPC do 2017), as partes reuniranse no mes devandito mes, unha vez coñecido o IPC, para asinar as táboas salariais correspondentes a cada un dos anos de vixencia do convenio .

En aplicación dos termos previstos no parágrafo anterior, establécese a seguinte táboa salarial por categorías : cadro nº 1, anexo I a este convenio.



Venres, 9 de febreiro de 2018

Núm. 29

	2015	2016	2017
		1,6%	2,2%
Salario mínimo	1.075,92	1.093,13	1.117,18
Delegado/a	1.191,19	1.210,25	1.236,87
Jefe/a de servizo	1.168,12	1.186,81	1.212,92
Encargado/a general	1.145,06	1.163,38	1.188,98
Encargado/a vertedero	1.122,17	1.140,12	1.165,21
Capataz	1.122,17	1.140,12	1.165,21
Administrativo/a	1.122,17	1.140,12	1.165,21
Oficial 2ª ADM	1.122,17	1.140,12	1.165,21
Oficial 1ª ADM	1.122,17	1.140,12	1.165,21
Auxiliar Administrativo/a	1.075,92	1.093,13	1.117,18
Mecánico/a-conductor	1.122,17	1.140,12	1.165,21
Ayudante Mecánico/a	1.075,92	1.093,13	1.117,18
Conductor/a	1.099,13	1.116,72	1.141,28
Peón especializado/a o maquin.	1.075,92	1.093,13	1.117,18
Peón	1.075,92	1.093,13	1.117,18
Limpiaor/a	1.075,92	1.093,13	1.117,18
Cristalero/a	1.075,92	1.093,13	1.117,18

Así mesmo, en cadro nº 1, anexo I a este convenio, recóllense a táboa salarial e o resto de conceptos económicos pactados.

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

Artigo 11º Antigüidade

A antigüidade será consolidada e pagada conforme á do Sector, é dicir, tres bienios do 5% e posteriores quinquenios do 7%.

Comezarase a aboar desde día 1º de xaneiro do ano en que se cumpran os bienios ou quinquenios de que se traten.

A acumulación dos incrementos por antigüidade non poderá supor en ningún caso máis:

- * do 10% aos 5 anos
- * do 25% aos 15 anos
- * do 40% aos 20 anos
- * do 60% como máximo aos 25 anos

Artigo 12º Plus de penosidade

Establécese un Plus de penosidade que consiste no 25% do salario base. O devandito Plus será percibido por todos os traballadores/as da empresa durante os doce meses do ano.



Venres, 9 de febreiro de 2018

Núm. 29

Artigo 13º Plus de nocturnidade

Establécese un Plus de nocturnidade que consiste no 30% do salario base. O devandito plus pagarase os doce meses do ano.

Artigo 14º Gratificacións Extraordinarias

Todo o persoal afecto a este Convenio percibirá as seguintes gratificacións extraordinarias: Gratificación de Verán ou Xullo, gratificación de Nadal e gratificación de Beneficios.

Establécense as seguintes datas límite de pagamento destas gratificacións:

- * Gratificacións do Verán ou xullo: 15 de xullo
- * Gratificacións do Nadal: 15 de decembro
- * Gratificación de Beneficios: 15 de abril

As citadas gratificacións extraordinarias serán equivalentes cada unha delas a 30 días de salario base máis antigüidade.

As situacións de incapacidade temporal non afectarán ás pagas extraordinarias e non se devengarán no caso de ausencias inxustificadas.

Artigo 15º Horas Extraordinarias

Procurarase efectuar as horas extraordinarias mínimas indispensables, e, en todo caso, cos límites que determina o Estatuto dos Traballadores.

Empresario e traballadores/as a través da súa representación legal poderán pactar que as horas extras se aboem na contía determinada na lexislación laboral vixente, ou se compensen por tempo de descanso, de acordo co previsto na lexislación vixente.

O valor da hora extraordinaria en ningún caso será inferior a valor da hora ordinaria calculada sen incluír o concepto de antigüidade.

Artigo 16º Plus de Transporte

Establécese un Plus de Transporte de 96,24 euros mensuais para cada un dos traballadores da Empresa.

Artigo 17º Plus de Distancia

Establécese un Plus de Distancia mensual de 42,61 euros para todo o persoal que diariamente teña que desprazarse á nave; o devandito plus percibirase tamén polo persoal que presta servizos no vertedoiro, sendo obxecto de revisión nos termos establecidos no artigo 10 deste Convenio (cadro 1º, anexo I).

Venres, 9 de febreiro de 2018

Núm. 29

Artigo 18º Axudas de custo

Establécese unha axuda de custo de 53,33 euros diarios e unha media axuda de custo de 26,66 euros diarios, sendo obxecto de revisión nos termos establecidos no artigo 10 deste Convenio (cadro 1º, anexo I).

Artigo 19º Achega por discapacitados físicos ou psíquicos

A devandita achega queda establecida na cantidade de 89,00 euros mensuais para aqueles traballadores/as que teñan ao seu cargo familiares discapacitados psíquicos ou físicos, sendo obxecto de revisión nos termos establecidos no artigo 10 deste Convenio (cadro 1º, anexo I).

Artigo 20º Indemnización por falecemento ou invalidez derivada de accidente laboral e non laboral

A partir do mes seguinte ao asinamento deste Convenio colectivo establécense unhas indemnizacións de 13.922,25 euros por falecemento e 24.507,79 euros, en caso de invalidez, ambas as continxencias derivadas de accidente laboral e de 11.563,52 euros, se a invalidez deriva de accidente non laboral.

Anualmente, en vixencia do convenio, aplicaranse os respectivos incrementos establecidos nas táboas salariais.

Axuda por falecemento derivado doutras causas

Por falecemento dalgún/nha traballador/a en activo, a Empresa que estea prestando servizos aboará ao cónxuxe ou fillos, para axuda do enterro, unha única cantidade de 691,18 euros.

Para efectos do regulado no presente artigo concertarase a póliza de seguros correspondente.

Anualmente, en vixencia do convenio, aplicaranse os respectivos incrementos establecidos nas táboas salariais.

Artigo 21º Anticipos reintegrables

Crearase un fondo para empréstitos persoais. Ao devandito fondo pode recorrer calquera traballador/a cunha antigüidade mínima de seis meses sen que en ningún momento os empréstitos solicitados e concedidos poidan superar as contías que para cada ano se determinan, sendo devoltos ao fondo nun período máximo de 12 meses salvo que fose previsible a finalización da relación laboral con anterioridade. Os empréstitos pendentes de adxudicar por se ter cuberto o máximo establecido iranse entregando cando repostos o fondo haxa cantidade suficiente para o seu outorgamento. A orde de concesión de empréstitos será o fixado polo Comité de Empresa, procurándose (salvo casos excepcionais) que entre a amortización dun empréstito e a concesión dun novo transcorran como mínimo seis meses.

Os intereses a aplicar, non seran superiores o 0.5 % anual.



Venres, 9 de febreiro de 2018

Núm. 29

O importe máximos de empréstitos e fondo serán os seguintes:

Concepto / Importe

Empréstito: 1.947,92

Fondo: 8.776,99

O prazo de tramitación será de 4 días.

Artigo 22º Axuda de estudos

A cada traballador/a que teña fillos en PRIMARIA /ESO aboaráselle unha cantidade anual de 66,23 euros en concepto de Axuda de estudos, sendo obxecto de revisión nos termos establecidos no artigo 10 deste Convenio (cadro 1º, anexo I).

A devandita cantidade farase efectiva coa nómina do mes de setembro ou outubro, previa xustificación.

Artigo 23º Roupas de Traballo

Establecerase un sistema de puntos para a entrega da roupa según anexo XX adxunto

Durante a vixencia deste convenio, entregaráselle unha uniformidade completa unha vez o ano, según os acordos en esta materia tomados entre a Representación Legal dos Traballadores e a Empresa. Aqueles traballadores/as que se lles rompa ou deteriore calquera das prendas da uniformidade, se lles entregará outra nova, previa entrega da rota ou deteriorada.

A Empresa e o Comité pactaran o calendario de entrega para todos aqueles postos que señan necesario cambiar o uniforme por causa de deterioro ou desgaste.

O material será entregado en cada centro de traballo pola Empresa.

Antes da entrega da roupa se dará audiencia aos delegados de prevención, que emitirá a súa opinión.

Nas entregas de roupa a empresa e o os delegados de prevención quedarán unha mostra das pezas dadas aos traballadores, a fin de comprobarse en posteriores entregas que non diminúa a calidade. A empresa utilizará a súa mostra para modelo a provedores ao solicitar ofertas económicas e os delegados de prevención para comprobar que estes non incumpriron o pedido.

No caso de que por circunstancias do mercado ou mandato do cliente houberse que variar o modelo, ou a cor, ou calquera outra característica dalgunha peza (cambios dunhas pezas por outras, etc.), a Empresa entregará á Representación Legal dos Traballadores a nova mostra, a fin de que se comprobe que non diminúa a calidade na peza substituída.



Venres, 9 de febreiro de 2018

Núm. 29

A Empresa informará aos seus provedores de vestiario, na súa carta de pedido, que a Representación Legal dos Traballadores vixiará o cumprimento das características do vestiario de traballo.

Todo o anterior, sen menoscabo do cumprimento da lexislación sobre Saúde Laboral.

Artigo 24º Garantías sobre as condicións de traballo

Co fin de que o traballador/a coñeza os datos relativos á súa afiliación e cotización ao réxime xeral da Seguridade Social, a empresa obrégase ao seguinte:

a) Facilitar copia do parte de alta en Seguridade Social aos traballadores dentro dos primeiros oito días do seu ingreso.

b) Publicación dos modelos TC1 e TC2 correspondentes ás cotizacións do último mes.

Así mesmo, mostrarase no taboleiro de anuncios copia da póliza coa entidade aseguradora sobre os riscos previstos no artigo 20.

Artigo 25º Taboleiro de anuncios

Será obrigatoria a existencia de taboleiros de anuncios nos que se fixarán as comunicacións da empresa, así como as comunicacións dos traballadores e a información sindical.

Artigo 26º Seguridade e Saúde Laboral

Comité de Seguridade e Saúde Laboral:

a) Composición: Estará constituído polo empresario ou quen o represente, un técnico cualificado na materia e catro representantes dos traballadores/as.

b) Funcións: Serán as seguintes:

1) Promover a observancia das disposicións vixentes en materia de Seguridade e Saúde Laboral.

2) Estudar e promover as medidas oportunas na orde da prevención dos riscos profesionais, protección da vida, integridade física, saúde e benestar dos traballadores/as.

3) Solicitar a colaboración dos gabinetes provinciais de seguridade e hixiene e institucións públicas, dedicadas a estas funcións na implantación ou inspección de medidas de protección no centro de traballo, dándose traslado aos compoñentes do comité de Seguridade e Saúde Laboral, dos informes que puidesen elevar a estes organismos.

4) Ser informado pola Dirección da Empresa das medidas concretas que se previron para o centro de traballo en materia de Seguridade e Saúde Laboral, tendo facultade o comité, por iniciativa propia, de propor as adecuacións ou modificacións pertinentes ao plan de seguridade.



Venres, 9 de febreiro de 2018

Núm. 29

5) O comité de Seguridade e Saúde Laboral poderá paralizar unha ou varias unidades de traballo no suposto de risco para os traballadores/as, debéndoo poñer de inmediato en coñecemento dos servizos técnicos de seguridade da empresa.

6) O Comité de Seguridade e Saúde Laboral deberá levar unha estatística sinxela das medidas adoptadas, accidentes, ordes de seguridade dadas e requirimento aos traballadores/as resistentes á adopción de medidas de protección.

7) A información resultante darase a coñecer a todo o persoal mediante a súa inserción nos taboleiros de anuncios.

c) Actividade: O Comité de Seguridade e Saúde Laboral reunirse unha vez ao mes en horas de traballo. As reunións extraordinarias faranse por razóns de urxencia e fóra das horas de traballo.

Os membros do comité disporán de 7 horas mensuais, co límite de 2 horas nun mesmo día, para que de xeito habitual e efectiva comprobe o cumprimento das medidas de seguridade individuais e o estado das colectivas.

Todo o anterior, sen menoscabo do cumprimento do establecido na lexislación de Seguridade e Saúde no Traballo.

Artigo 27º Recoñecementos médicos

A Empresa efectuará os recoñecementos médicos específicos necesarios dentro da disciplina relativa á vixilancia da saúde, coa participación dos delegados/as de prevención e, de acordo coas estipulacións establecidas na Lei de Prevención de Riscos Laborais e Real Decreto 39/1997, do 17 de xaneiro.

Os resultados dos recoñecementos médicos deben ser entregados aos traballadores no prazo de sete días a partir da recepción dos mesmos pola empresa, data que deberá acreditarse.

O calendario de asistencia aos recoñecementos, seran consensuados con o Comité de Empresa.

Artigo 28º Dereitos sindicais

a) A Empresa respectará o dereito dos traballadores/as a sindicarse e non poderá suxeitar o emprego dun traballador/a á condición de que non se afilie ou renuncia á súa afiliación sindical.

b) A Empresa non poderá despedir a un traballador/a nin prexudicalo de calquera outra forma por mor da súa afiliación ou actividade sindical.

c) A Empresa reconece o dereito dos traballadores/as afiliados a un sindicato a celebrar reunións, recadar cotas e distribuír información sindical fóra de horas de traballo.

d) O crédito de horas sindicais retribuídas, poderán ser acumuladas mensualmente entre os distintos membros do Comité de Empresa, nun ou varios/as dos seus compoñentes, sen pasar o máximo total de 21 horas mes, podendo quedar relevado ou relevados/as do seu traballo sen

Venres, 9 de febreiro de 2018

Núm. 29

prexuízo da súa remuneración e os seus dereitos laborais. Caso de optarse pola acumulación entre os distintos membros do Comité de Empresa, deberase comunicar coa antelación suficiente que non será inferior a dous días.

e) O persoal terá un permiso retribuído para a celebración de cinco asembleas anuais, desde as 20:00 a 23:30 horas.

f) A empresa respectará a legalidade vixente en materia de acumulación de horas sindicais, conforme ao cal os cargos sindicais poderán acumular as devanditas horas entre si segundo teñan por conveniente.

g) Computarase como tempo efectivo de traballo as horas dedicadas á negociación ou revisión do Convenio Colectivo.

h) O comité ou delegación terá dereito a recibir información, polo menos anualmente, sobre a aplicación na empresa do dereito de igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes, segundo o disposto no art. 64.3 do E.T.

Artigo 29º Excedencias

A excedencia poderá ser voluntaria ou forzosa. A forzosa, que dará dereito a conservación do posto de traballo e do cómputo de antigüidade da súa vixencia, concederase pola elección ou designación dun cargo público que imposibilite a asistencia ao traballo. O reintegro deberá ser solicitado dentro do mes seguinte ao cesamento no cargo público. O traballador/a, con polo menos unha antigüidade na empresa dun ano, ten dereito a excedencia voluntaria por un prazo non menor a catro meses e maior a cinco anos. Este dereito só poderá ser exercido outra vez polo mesmo traballador se transcorren catro anos desde o final da anterior excedencia.

Os traballadores/as terán dereito a un período de excedencia non superior a tres anos para atender ao coidado de cada fillo, a contar desde a data de nacemento deste. Os sucesivos fillos darán dereito a un novo período de excedencia que, se é o caso, porá fin ao que viñese gozando. Cando o pai e a nai traballen, só un deles poderá exercer este dereito.

Terán dereito á situación de excedencia na empresa os traballadores/as que exerzan funcións sindicais de ámbito provincial ou superior, mentres dure o exercicio do seu cargo representativo.

Artigo 30º Reloxo

A Empresa porá un reloxo de parede que servirá de orientación ao persoal. O local-vestiario permanecerá aberto durante 15 minutos máis tarde da hora de entrada. Todo aquel produtor/a que chegue no intervalo de 15 minutos apuntados no apartado anterior comezará a traballar unha hora máis tarde da hora de entrada e serán obxecto dunha hora de desconto comprometéndose a deixar o distrito que se lle asigne terminado. O establecido anteriormente terá lugar cando se cometa falta de puntualidade superior a unha cada dous meses.



Venres, 9 de febreiro de 2018

Núm. 29

Artigo 31º Faltas e sancións

A Empresa informará ao Comité de Empresa das Sancións que se imponhan aos traballadores/as, así como dos motivos destas e da súa cualificación con arranxo á lexislación vixente. Esta información ao Comité de Empresa será anterior á comunicación de sanción ao traballador/a afectado. Non se poderá impor sancións que consistan na redución do período de vacacións ou minoración dos dereitos ao descanso de traballador ou multa de haber.

En caso de que o traballador ou traballadora seña afiliado ou afiliada a un sindicato deberá ser, obrigatoriamente comunicado ao sindicato correspondente nos casos de faltas graves ou moi graves. A empresa, deberá ser coñecedora desta circunstancia.

A petición dos traballadores/as sancionados, o Comité de Empresa facilitará a este, caso de ser posible e en reunión ao efecto, información suplementaria co fin de chegar a un coñecemento máis obxectivo dos feitos.

Artigo 32º Xubilación aos 64 anos

Os traballadores/as que cumpran a idade de 64 anos e demais requisitos esixidos poderán acollerse á xubilación segundo determina o R.D. 119485, e a este efecto as empresas obríganse a contratar simultaneamente no lugar do xubilado outro traballador, sempre de acordo coa lexislación vixente.

Xubilación parcial e anticipada

1. Conforme ao R. Dto. 1131 de 2002, e RDL/ 5/2013, que se refire a Prestacións, Contrato a tempo parcial e Xubilacións Parciais e ao abeiro do disposto nos artigos 166.2º do R.D. Lexislativo 1/994 do 20 de xuño e 12.6º do Estatuto dos Traballadores, recoñécese aos traballadores incluídos dentro do ámbito de aplicación do presente acordo, o dereito subxectivo a optar por xubilarse a tempo parcial, a partir da idade mínima que legalmente se atope establecida por norma legal vixente e antes de alcanzar os 65, concertando paralelamente coa empresa unha redución da súa xornada habitual de traballo.

2. Poderán acceder á xubilación parcial os traballadores/as que, tendo dereito conforme á 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 certificado orixinal de vida laboral xunto co escrito do interesado dirixido á Empresa solicitando acollerse á xubilación anticipada parcial, cunha antelación de polo menos, tres meses á data prevista para a xubilación. Ademais será necesario que, ao momento do inicio da situación de xubilación parcial, o interesado non se atope en ningunha das causas de suspensión do contrato de traballo prevista na lexislación vixente.

3. A porcentaxe en que se poderá solicitar a xubilación parcial será como máximo o 85%, manténdose a prestación laboral do traballador/a ao servizo da Empresa como mínimo no 15% restante da xornada. Malia o anterior, mediante acordo entre a empresa e o traballador poderán establecerse porcentaxes distintas, sempre que se respecten as porcentaxes máximo e mínimo fixados anteriormente.

Venres, 9 de febreiro de 2018

Núm. 29

4. A devandita relación laboral instrumentarase mediante a subscripción dun contrato a tempo parcial e por escrito en modelo oficial. A prestación laboral, descanso e vacacións realizarase o primeiro ano de xubilación na quenda habitual, salvo pacto en contrario, entre a empresa e o traballador.

5. O contrato de traballo a tempo parcial suscrito co traballador/a parcialmente xubilado terá unha duración igual á que, no momento da súa celebración, lle reste a aquel para alcanzar a idade de 65 anos, momento en que se extinguirá o devandito contrato, debendo pasar de modo forzoso o devandito traballador á situación de xubilación total.

6. O salario a aboar en contraprestación polo traballo será o correspondente á xornada efectivamente realizada e aboarse á finalización de cada un dos meses nos que se traballan, liquidándose no último período mensual.

7. A empresa celebrará simultaneamente un contrato de substitución cun traballador ou traballadora, co obxecto de substituír como mínimo a xornada de traballo que deixa vacante o traballador ou traballadora que se xubila parcialmente. A duración do contrato será igual á do tempo que lle falte ao traballador substituído para alcanzar a idade de 65 anos, salvo que o traballador substituído cesase con anterioridade ao servizo da empresa por calquera causa; nese caso extinguirase igualmente o contrato de traballo do relevista.

Artigo 33º Liquidacións

Todos os recibos que teñan carácter de liquidacións se asinarán en presenza dun membro do Comité ou Asesor/a Sindical. Estes recibos asinaranse de conformidade co modelo anexo a este Convenio. No devandito documento constará o nome e a sinatura do membro do Comité ou Asesor/a Sindical.

Artigo 34º Cota sindical

A petición da central sindical correspondente e previa conformidade por escrito do afiliado/a, a Empresa encargarse da recadación da cota mediante o desconto en nómina e o seu ingreso na conta bancaria que a central determine.

Artigo 35º Domingos e festivos

O persoal fixo de xornada completa gozará xeralmente os seus días de descanso en domingos e festivos, salvo que por falta de persoal voluntario para traballar nos devanditos días non se puidese garantir o servizo; nese caso deberá prestarse forzosamente polos traballadores/as designados ao efecto, con día de libranza compensatorio e retribución salarial dun plus funcional polo seu cambio de día de libranza, non devengando estas retribucións os traballadores/as de noite que fagan a súa recollida o sábado de madrugada.

O persoal de luns a venres, que traballen domingos e festivos, a súa xornada sera de 5 horas

Venres, 9 de febreiro de 2018

Núm. 29

O persoal voluntario inscribírase en listaxe ao efecto, prestando servizo en orde estritamente rotativa, sen discriminación, cun máximo de 4 voluntarios por cada domingo ou festivo en xeral, salvo que exista coincidencia de dous días consecutivos non laborables, ou datas de especial significado, ou que non haxa suficientes voluntarios para atender o servizo que se precisa; nese caso terán que traballar os designados/as pola Empresa e por ser forzoso a retribución citada polo cambio de día de libranza terá un incremento engadido.

Para ese efecto, os importes serán:

- Voluntario: 52,19 euros
- Forzoso: 83,46 euros

Artigo 36º Responsabilidade ante terceiros

A Empresa disporá dunha póliza de responsabilidade civil que cubra os posibles riscos producidos a terceiras persoas no exercicio da actividade habitual desenvolvida que é a de recollida de lixos, limpeza viaria, limpeza de interiores e eliminación de residuos.

Para casos especiais non cubertos pola póliza creárase unha comisión representada por tres membros do Comité, un de cada central sindical representada, e un representante da Empresa. A devandita Comisión estudará os casos especiais e emitirá un informe vinculante.

Artigo 37º Complementos por I.T. Incapacidade Temporal (antes, Incapacidade laboral transitoria).

Na situación de Incapacidade Temporal derivada de accidente de traballo ou enfermidade profesional, a Empresa complementará ata o 100% do salario base, antigüidade, nocturnidade e plus de perigo desde o primeiro día do parte de baixa.

Para os casos de I.T. derivada de enfermidade común ou accidente non laboral, a Empresa complementará ata o 100% do salario base, antigüidade, toxicidade e nocturnidade, a partir do primeiro día do inicio da baixa.

Co fin de mellorar as situacións e estados de Incapacidade Temporal, a Empresa mediante servizos médicos poderá verificar o estado de enfermidade e accidente do empregado, para o que deberá acudir aos recoñecementos médicos aos que sexa citado.

Naqueles supostos en que a Empresa denuncie posibles irregularidades nas situacións de I.T. poderá deixar de aboar este complemento, sempre que exista acordo maioritario nunha comisión formada ao efecto por dous representantes da Empresa e dos traballadores, quedando fixado no importe mínimo que marca a lei.

Artigo 38º Revisión da I.T.

O persoal en situación de I.T. por enfermidade común será atendido en centros médicos da cidade de Pontevedra.



Venres, 9 de febreiro de 2018

Núm. 29

Artigo 39º Fomento de emprego

Todo o persoal contratado que esgote o período máximo legal establecido pasará a ser fixo no persoal laboral da Empresa.

Os/as traballadores/as que a Empresa incorpora dentro dos fixos/as descontinuos/as, o día 1º de setembro para realizar limpeza de choque, serán rotados/as, sempre que dispoñan de medios de transporte propios para realizar o traballo que a Empresa ten asignado, quedando obrigados/as a realizar o traballo que a Empresa lles asigne.

Se por necesidades organizativas do servizo a Empresa considera necesario a cobertura de vacantes, terán preferencia a ocupar as mesmas os/as traballadores/as fixos/as descontinuos/as.

Establécese para o persoal que traballe en domingos e festivos uns dereitos de preferencia, tanto para o traslado a quenda ordinaria de luns a venres como para a contratación a tempo completo.

Os contratos de aprendizaxe e formación non poderán tere unha duración superior a dous anos nin inferior a seis meses. Superado o tempo de formación as persoas pasarán a ser fixas. A mesma persoa non poderá ter máis dun contrato de formación inda que sexa para actividades distintas. As retribucións salariais serán as do convenio colectivo existente.

Artigo 40º Reparación vehículos e material de limpeza

A empresa comprométese a realizar de forma paulatina as melloras necesarias co fin de evitar desperfectos no material de limpeza e nos camións de Recollida de Lixos.

O material ou os produtos de limpeza utilizados na limpeza de colexios públicos serán fornecidos pola Empresa en cada centro de traballo.

Artigo 41º Retirada do carné de conducir

No caso de que se produza a retirada do carné de conducir, por resolución administrativa a un traballador que conduza un vehículo a motor que requira o devandito permiso, a empresa comprométese a facilitarlle un posto de traballo na mesma quenda, o máis idóneo de acordo coa súa categoría profesional, percibindo as retribucións salariais correspondentes ao novo posto. Este beneficio non terá efecto cando a causa da retirada do carné de conducir fose embriaguez e consumo de drogas.

Sobre a base da responsabilidade empresarial nas condicións materiais, organización das rutas e servizos, ou as incidencias nos percorridos, en caso de discrepancia na atribución de responsabilidades en caso de expedientes de infracción de tráfico, estarase á solución que se dea pola Comisión Paritaria.



Venres, 9 de febreiro de 2018

Núm. 29

Artigo 42º Vacantes, grupos profesionais e categorías

Establécense os seguintes grupos profesionais:

- Administrativos/as:
- Condutores:
- Mecánicos/as:
- Especialistas en limpeza:

Vacantes, categorías e traballos de superior categoría:

Créase a categoría de peón especializado/a ou peón maquinista que percibirá o salario da categoría de peón máis o plus de distancia por desprazamento á nave.

Habilitarase un sistema para a cobertura de traslados a quendas e prazas vacantes baseado nos seguintes principios xerais:

- Prioridade dos traballadores/as en persoal tendo sempre en conta as necesidades do servizo respectivo.
- Comunicación da vacante que puidese producirse. Consideraranse vacantes as que se produzan nas diferentes quendas por defunción, xubilación, incapacidade total e absoluta e, en xeral todas aquelas que se produzan nos postos de carácter fixo que poidan preverse con certa anticipación. Cando se produza unha promoción profesional a categoría superior os/as promocionados/as deixarán vacantes na categoría e quenda ocupada que se farán efectivas unha vez transcorrido o preceptivo período de proba.
- Resposta escrita por parte dos traballadores/as solicitando o traslado ou a praza.
- Preferencia dos traballadores/as do centro de traballo, en primeiro lugar, e dos traballadores/as doutros centros, en segundo lugar, tendo en conta a proximidade do seu domicilio habitual ao centro de traballo onde se produza a posibilidade do traslado ou vacantes, segundo os criterios que se reflicten no seguinte apartado:
- Se seguirá un criterio de alternancia na cobertura de vacantes xeradas: Os criterios serán os seguintes:

Primeiro criterio: antigüidade na empresa e idoneidade para o posto.

Segundo criterio: antigüidade na empresa e idoneidade para o posto.

Tercer criterio: decisión da empresa e idoneidade para o posto.

- A Empresa, durante o mes de xaneiro, informará anualmente aos representantes dos traballadores/as sobre as estimacións de previsión de novos ingresos para o exercicio seguinte.

As vacantes que se produzan cubriranse nun prazo máximo de 30 días desde que estas se produzan e serán cubertas segundo dispón o Convenio Colectivo e a redacción definitiva do AGA.



Venres, 9 de febreiro de 2018

Núm. 29

— Rematada a parte interna de cobertura de vacantes e a partires do cadro actual de traballadores e traballadoras e durante o tempo que exista a crise actual que estamos a sufrir , ou teñamos unhas cifras de desemprego superiores o 10 %, a Empresa comprométese a cubrir as vacantes que se produzan e sexa necesario acudir a contratación externa, atendendo os seguintes criterios: O 50% das vacantes cubriranse, tendo en conta o haber estado contratado pola empresa con anterioridade, e o 50 % restante cos seguintes criterios:

1.—Familias con todos os seus membros en paro e sen ingresos

2.—Prioridade as cargas familiares

3.—O ámbito xeográfico será o da actividade da empresa ou do Convenio Colectivo de Empresa

4.—A creación desta Bolsa de Emprego, realizarase coa colaboración dos Servizos Sociais do Concello de Pontevedra.

5.—Todos os datos relativos a situación de desemprego, cargas familiares e ingresos económicos serán debidamente acreditados con as certificacións correspondentes.

6.—A relación de persoal pertencente a esta Bolsa de Emprego, será administrada conxuntamente pola Empresa e o Comité de Empresa durante o tempo da súa vixencia.

7.—Estes criterios, serán de aplicación, sempre e cando se dea a idoneidade para ocupar o posto de traballo en que se produce a vacante.

Artigo 43º Conciliación e Igualdade

Acórdase un prazo de 6 meses para actualizar o Plano de Igualdade existente na empresa e unha vez, actualizado este, a Comisión de Igualdade levará a efectos as medidas propostas.

Nos supostos de nacemento de fillo, adopción ou acollemento de acordo co disposto no artigo 45.1.d) do ET, a lactancia do menor ata que este cumpra nove meses, os traballadores terán dereito a unha hora de ausencia ó traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A duración do permiso se incrementará proporcionalmente nos casos de parto, adopción ou acollemento múltiples.

Quen exerza este dereito, pola súa vontade, poderá substituílo por unha redución da súa xornada en media hora coa mesma finalidade, ou acumulalo en xornadas completas nos termos previstos na negociación colectiva o no acordo a que chegue ca empresa respectando, no seu caso, o establecido en aquela.

Se poderá acumular o período de lactancia.

Este permiso constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres, pero só poderá ser exercido por un dos proxenitores no caso de que ambos traballen.



Venres, 9 de febreiro de 2018

Núm. 29

As/os traballadoras/es por lactación dun fillo menor de nove meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A muller e o home pola súa vontade poderá substituír este dereito por unha redución de xornada normal en media hora coa mesma finalidade. Este permiso poderá ser gozado indistintamente pola nai ou polo pai no caso que traballen ambos.

As traballadoras/es poderán optar por acollerse ao réxime anteriormente descrito por este motivo, ou acumular o permiso de maternidade, o finalizar o mesmo, un período de 20 días naturais, que, en caso de acollerse a esta posibilidade, gozaranse inmediatamente despois da baixa maternal-paternal na súa totalidade

A concreción horaria e a determinación do período de disfrute do permiso de lactación e da redución de xornada, corresponderá a/o traballadora/or, dentro da súa xornada ordinaria.

Quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de 12 anos ou discapacitado físico, psíquico ou sensorial, que non desempeñe unha actividade retribuída, terá dereito a unha redución de xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario, entre polo menos un oitavo e un máximo da metade da duración da mesma. Ate que o menor cumpra os doce anos a traballadora/or terá dereito a unha redución de xornada nos mesmos termos temporais e salariais que a garda legal.

Terá o mesmo dereito quen precise encargarse do coidado directo dun familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, quen por razóns de idade, accidente ou por enfermidade grave non poda valerse por si mesmo e que non desenvolva actividade retribuída algunha

Para asegurar a igualdade de trato e oportunidades entre home e mulleres as partes afectadas por este Convenio colectivo, fixan os seguintes obxectivos:

1. Eliminación de calquera desigualdade no seo da Empresa entre mulleres e homes, para o que se pretende establecer medidas de acción positiva que permitan superar as actitudes e estereotipos sociais existentes sobre as mulleres, garantindo a igualdade nas condicións de partida.

2. Eliminar todos aqueles obstáculos (discriminacións directas e indirectas) que poidan impedir ou dificultar ás mulleres acceder a determinados postos de traballo nas mesmas condicións que os homes (postos de responsabilidade, categorías profesionais...), así como a eliminación de barreiras que poidan causar discriminación salarial.

3. Dar oportunidade ás mulleres para que se poidan situar nun plano de igualdade real respecto dos homes.

4. Establecer medidas que garantan a dignidade persoal e profesional de mulleres e homes.

Para conseguir os obxectivos apuntados crearase un Comisión de Igualdade de Oportunidades desenvolvéndose a continuación:



Venres, 9 de febreiro de 2018

Núm. 29

Comisión de Igualdade de Oportunidades, coa participación dos interlocutores sociais, co seguinte cometido:

a) Participación na elaboración do plan de igualdade e realizar o seguimento correspondente do mesmo, detectando e corrixindo as diferentes situacións de discriminación que se estean producindo, realizando para iso un diagnóstico inicial da realidade da Empresa, que sirva de punto de referencia para establecer o posterior seguimento e comparación de situacións deste.

b) Habilitar o procedemento adecuado para recibir información sobre posibles tratos discriminatorios.

c) Identificar ámbitos prioritarios de actuación.

d) Promover a implantación de accións positivas que fagan desaparecer as discriminacións encubertas(en materia de acceso ao emprego, promoción, formación, retribución, condicións de traballo, conciliación da vida familiar e laboral, saúde).

e) Promover accións formativas e de sensibilización que animen ao persoal a participar na igualdade de oportunidades.

f) Intervención nas situacións de conflito que poidan exporse por casos de discriminación.

g) Proporcionar información ao persoal en relación con formación, promoción, vacantes, postos de nova creación, iniciativas...

h) Habilitar procedementos de intervención interno ante o acoso sexual, e casos de discriminación.

Darase a coñecer a todo o persoal a realización do plan de igualdade.

Así mesmo levarase a cabo a publicación de folletos divulgativos sobre igualdade de oportunidades onde se detallan os dereitos laborais e xurídicos do persoal.

Artigo 44º Subrogación do Persoal

Co fin de contribuír e garantir o principio de estabilidade no emprego, a absorción do persoal entre os que se sucedan, mediante calquera das modalidades de contratación de xestión de servizos públicos, contratos de arrendamento de servizos ou doutro tipo, nunha concreta actividade das reguladas no ámbito funcional deste Convenio, levarase a cabo nos termos indicados no presente artigo e seguintes.

En diante, o termo “contrata” engloba con carácter xenérico calquera modalidade de contratación, tanto pública como privada, e identifica unha concreta actividade que pasa a ser desempeñada por unha determinada empresa, sociedade ou organismo público.

A) En todos os supostos de finalización, perda, rescisión, cesión ou rescate dunha contrata, así como respecto de calquera outra figura ou modalidade que supoña a substitución entre entidades, persoas físicas ou xurídicas que leven a cabo a actividade de que se trate, os traballadores/as



Venres, 9 de febreiro de 2018

Núm. 29

da empresa saínte pasarán a adscribirse á nova empresa ou entidade pública que vaia realizar o servizo, respectando esta os dereitos e obrigacións que disfruten na empresa substituída. Producirase a mencionada subrogación de persoal sempre que se dea algún dos seguintes supostos:

1.—Traballadores/as en activo que realicen o seu traballo na contrata cunha antigüidade mínima dos catro últimos meses anteriores á finalización efectiva do servizo, sexa cal for a modalidade do seu contrato de traballo, con independencia de que, con anterioridade ao citado período de catro meses, traballase con anterioridade noutra contrata.

2.—Traballadores/as, con dereito a reserva de posto de traballo, que no momento da finalización efectiva da contrata teñan unha antigüidade mínima de catro meses na mesma e estean enfermos, accidentados, en excedencia, vacacións, permiso, descanso maternal, servizo militar ou situacións análogas.

3.—Traballadores/as con contrato de interinidade que substitúan a algún dos traballadores mencionados no apartado segundo, con independencia da súa antigüidade e mentres dure o seu contrato.

4.—Traballadores/as de novo ingreso que por esixencia do cliente se incorporaron á contrata de servizos públicos como consecuencia dunha ampliación, nos catro meses anteriores á finalización daquela.

5.—Traballadores/as que substitúan a outros que se xubilen, tendo cumprido 64 anos dentro dos catro últimos meses anteriores á finalización efectiva da contrata e teñan unha antigüidade mínima na mesma dos catro meses anteriores á xubilación, sempre que esta estea pactada en convenio colectivo estatutario de ámbito inferior, en virtude do R.D. 1.194/85, de 17 do xullo.

B) Todos os supostos anteriormente contemplados deberán acreditarse fidedignamente e documentalmente pola empresa ou entidade pública saínte á entrante, mediante os documentos que se detallan seguidamente e no prazo de 10 días hábiles contados desde o momento en que, ben a empresa entrante, ou a saínte, comunique fidedignamente á outra empresa o cambio na adxudicación do servizo. Os documentos que a empresa saínte deberá facilitar á empresa entrante serán os seguintes:

- Certificado do organismo competente de estar ao corrente de pagamento na Seguridade Social.
- Fotocopia dos catro últimos recibos de salarios dos traballadores afectados.
- Fotocopia dos TC-1 e TC-2 de cotización á Seguridade Social dos catro últimos meses.
- Relación de persoal especificando: nome e apelidos, número de afiliación á Seguridade Social, antigüidade, categoría profesional, xornada, horario, modalidade de contratación e data do goce das súas vacacións. Se o traballador/a é representante legal dos traballadores, especificarase o período de mandato do mesmo.
- Fotocopia dos contratos de traballo do persoal afectado pola subrogación.



Venres, 9 de febreiro de 2018

Núm. 29

- Copia de documentos debidamente dilixenciados por cada traballador/a afectado, no que se faga constar que este recibiu da empresa saínte a súa liquidación de partes proporcionais, non quedando pendente cantidade algunha. Este documento deberá estar en poder da nova adxudicataria na data de inicio do servizo da nova titular.

O incumprimento das obrigacións entre empresas non afectará á subrogación do persoal.

C) Os traballadores/as que non gozasen das súas vacacións regulamentarias ao producirse a subrogación gozaranas coa nova adxudicataria do servizo, que só aboará a parte proporcional do período que a ela corresponda, xa que o aboamento do outro período corresponde ao anterior adxudicatario, que deberá efectualo na correspondente liquidación.

D) A aplicación deste artigo será de obrigado cumprimento polas partes a que vincula: empresa ou entidade pública ou privada cesante, nova adxudicataria, cliente e traballador/a.

Se o cliente rescindise a contrata a unha empresa por deixar de prestar o servizo, ou realizalo en por si, operará a subrogación para o propio cliente nos termos sinalados neste artigo.

Artigo 45º Ordenanza Laboral

As partes asinantes deste Convenio acordan que o contido da derogada Ordenanza Laboral do Sector (limpeza pública, regas, recollida de lixo e rede de sumidoiros) se siga aplicando, ata que unha vez estudado o Acordo Marco do Sector (ou convenio xeral de limpeza pública), publicado no B.O.E. nº 58 do 7 de marzo de 1996, poida ser estudado pola comisión paritaria e incorporado caso de estimalo a este Convenio colectivo.

Artigo 46º Plus de calidade

Establecese a creación dun plus de calidade, vinculado á finalización, dentro da xornada ordinaria, dos traballos encomendados, xa sexan finalización de percorridos, rutas, traballos, etc. Dito plus non será descontado, baixo ningún concepto, en caso de que no sen finalicen os traballos por causa de forza maior, motivos alleos ó traballador tales coma: exemplos: avarías en vehículos, inclemencias meteorolóxicas, obras na zona de prestación do servizo, servizo de retirada de vehículos (grúas), excesiva carga de traballo inesperada, etc..., e calquera incidencia da que o traballador/a non resulte ser o responsable directo.

Quedarán establecidos para o ano 2016 en 406,40 anuais, o cal se abonará en 12 mensualidades de 33,87 euros mes.

No ano 2017 o seu importe será de 415,34 euros anuais, o cal se abonará en 12 mensualidades de 34,61 euros.

No ano 2018 se incrementará nas mesmas porcentaxes que o resto de conceptos.



Venres, 9 de febreiro de 2018

Núm. 29

Artigo 47º Violencia de xénero

O/a traballador/a vítima de violencia de xénero, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, terá dereito a:

Adopción de xornada reducida ou horario flexíbel.

Preferencia na solicitude de traslado para ocupar un posto de categoría equivalente en calquera praza vacante doutros centros de traballo, con dereito a reserva do seu antigo posto durante 6 meses.

Posibilidade de suspender o contrato de traballo por 6 meses, extensíbeis ata 18 meses.

Posibilidade de extinguir o seu contrato de traballo, con prestación de desemprego, nos termos previstos na Lei Xeral da Seguridade Social.

As ausencias ou faltas de puntualidade motivadas pola situación física ou psicolóxica derivada da violencia de xénero consideraranse xustificadas, cando así o determinen os servizos sociais de atención ou servizos de saúde. Nestes casos poderán flexibilizarse os criterios de concesión de empréstitos ao persoal para atender situacións de necesidade.

Artigo 48º Principio de igualdade e tutela contra a discriminación*Definicións*

O principio de igualdade de trato entre mulleres e homes supón a ausencia de toda discriminación, directa ou indirecta, por razón de sexo, e, nomeadamente as derivadas da maternidade, a asunción de obrigas familiares e co estado civil.

A discriminación directa por razón de sexo é a situación na que se atopa unha persoa que sexa, fose ou puidese ser tratada, en atención o seu sexo, de xeito menos favorábel que outra en situación comparábel.

A discriminación indirecta por razón de sexo é a situación na que unha disposición, criterio ou práctica aparentemente neutros pon a persoas dun sexo en desvantaxe particular con respecto a persoas do outro, agás que a dita disposición, criterio ou práctica poidan xustificarse obxectivamente en atención a unha finalidade lexítima e que os medios para alcanzar a devandita finalidades sexan necesarios e adecuados.

Acoso sexual é calquera comportamento, verbal ou físico, de natureza sexual que teña propósito ou produza o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea un entorno intimidatorio, degradante ou ofensivo.

Protección da traballadora embarazada ou en período de lactación: na vixilancia da saúde debe terse en conta, en especial, os riscos que poden afectar as traballadoras en situación de embarazo, parto recente ou lactación natural. Cando unha traballadora poña en coñecemento da empresa a súa situación de preñez haberá que realizar unha revisión da avaliación de riscos.



Venres, 9 de febreiro de 2018

Núm. 29

Si existe un posíbel risco para a seguridade e saúde ou unha posíbel repercusión sobre o embarazo ou a lactación das traballadoras ou para o seu fillo/a , o/a empresario/a adoptará as medidas precisas para evitar a exposición ao devandito risco, adaptando as condicións ou o tempo de trabalo da traballadora afectada. Estas medidas incluírán a non realización de traballo nocturno ou a quendas, o cambio de quenda , a prohibición de traballo penoso ou perigoso ou o cambio de a un posto de traballo exento de risco. Se o cambio de posto de traballo non resulta técnica ou obxectivamente posíbel, declararase o paso da traballadora afectada a situación de suspensión por risco durante o embarazo ou durante o período de lactación , durante o período necesario para a protección da súa seguridade e saúde, ou a do seu fillo/a e mentres persista a imposibilidade de reincorporarse ao seu posto anterior ou a outro compatíbel co seu estado.

*Composición da mesa negociadora**Validez da representación e capacidade para obrigarse:*

Este Convenio Colectivo de ámbito empresarial foi negociado entre os representantes da empresa, Jorge A. Pérez Castillo, Javier David García y Manuel Polledo Cerdeiriña e os representantes dos traballadores, Manuel Iglesias Pazos, Juan Carlos Corredoira Barral, Javier Dapena Varela, Roberto García Fariña, José Ángel Casas Penas, Constante Peón Pereira, Manuel Miñan Cal, Nuria Abal Muñiz e Raimundo Veiga Caldas, todo eles membros do Comité de Empresa. Foron asesores da parte social, en todas ou parte das sesións negociadoras, Diana Rodríguez Regueira, Isaac Gutiérrez. A Comisión Negociadora constituíuse válida e debidamente en todas as súas sesións e as partes reconecéronse mutuamente a representación con que actuaron e a capacidade suficiente para o outorgamento dos acordos neste Convenio.

CESPA, S.A. PONTEVEDRA
CADRO Nº 1 (ANEXO I) SALARIOS 2016-2017

	2015	2016	2017
		1,6%	2,2%
Salario mínimo	1.075,92	1.093,13	1.117,18
Delegado/a	1.191,19	1.210,25	1.236,87
Jefe/a de servicio	1.168,12	1.186,81	1.212,92
Encargado/a general	1.145,06	1.163,38	1.188,98
Encargado/a vertedero	1.122,17	1.140,12	1.165,21
Capataz	1.122,17	1.140,12	1.165,21
Administrativo/a	1.122,17	1.140,12	1.165,21
Oficial 2ª ADM	1.122,17	1.140,12	1.165,21
Oficial 1ª ADM	1.122,17	1.140,12	1.165,21
Auxiliar Administrativo/a	1.075,92	1.093,13	1.117,18
Mecánico/a-conductor	1.122,17	1.140,12	1.165,21
Ayudante Mecánico/a	1.075,92	1.093,13	1.117,18
Conductor/a	1.099,13	1.116,72	1.141,28
Peón especializado/a o maquin.	1.075,92	1.093,13	1.117,18
Peón	1.075,92	1.093,13	1.117,18
Limpador/a	1.075,92	1.093,13	1.117,18
Cristalero/a	1.075,92	1.093,13	1.117,18

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.es/verificacion-csv>
Código seguro de verificación:C58HU3PHF7CCSY41



Venres, 9 de febreiro de 2018

Núm. 29

CESPA, S.A. PONTEVEDRA
CADRO Nº 1 (ANEXO I) SALARIOS 2016-2017

		2015	2016	2017
Art. 16º	Plus transporte.	94,72	96,24	98,35
Art. 17º	Plus de distancia.	41,94	42,61	43,55
Art. 18º	Dietas.			
Art. 19º	Completa	52,49	53,33	54,50
Art. 20º	Media	26,24	26,66	27,25
	Aportación disminuidos	87,6	89,00	90,96
	Indemnizaciones y ayudas			
	Fallecimiento derivado de A.L.	13.703,00	13.922,25	14.228,54
	Invalidez. Derivada de A.L.	24.121,84	24.507,79	25.046,96
	Ayuda por fallecimiento derivado de otras causas	680,3	691,18	706,39
	Préstamo	1.917,24	1.947,92	1.990,77
Art. 22º	Fondo	8.638,77	8.776,99	8.970,08
Art. 35º	Ayuda de estudios	65,19	66,23	67,69
	Domingos y festivos.			
	Voluntarios.	51,37	52,19	53,34
	Forzosos	82,15	83,46	85,30
Art. 46º	Plus calidade (año)	400	406,40	415,34
	Indem. Accid no Laboral	11.381,42	11.563,52	11.817,92



Venres, 9 de febreiro de 2018

Núm. 29

BOLSA DE VACACIONES	2015		2016		2017	
	DIA	NOCHE	DIA	NOCHE	DIA	NOCHE
Delegado	25,77	60,76	26,18	61,73	26,76	63,09
Jefe de servicio	25,05	63,09	25,45	64,10	26,01	65,51
Encargado general	21,22	58,45	21,56	59,39	22,03	60,69
Encargado vertedero	17,55	54,08	17,83	54,95	18,22	56,15
Capataz	17,55	54,08	17,83	54,95	18,22	56,15
Administrativo	17,55	54,08	17,83	54,95	18,22	56,15
Oficial 2ª ADM	17,55	54,08	17,83	54,95	18,22	56,15
Oficial 1ª ADM	17,55	54,08	17,83	54,95	18,22	56,15
Auxiliar Administrativo	10,07	50,93	10,23	51,74	10,46	52,88
Mecánico-conductor	17,55	54,08	17,83	54,95	18,22	56,15
Ayudante Mecanico	10,07	50,94	10,23	51,76	10,46	52,89
Conductor	13,64	49,36	13,86	50,15	14,16	51,25
Vigilante vertedero	10,07	50,93	10,23	51,74	10,46	52,88
Vigilante	10,07	50,93	10,23	51,74	10,46	52,88
Peon especialista	10,07	50,93	10,23	51,74	10,46	52,88
Peón	10,07	50,93	10,23	51,74	10,46	52,88
Limpiadora	10,07	50,93	10,23	51,74	10,46	52,88
Cristalero	10,07	50,93	10,23	51,74	10,46	52,88

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.es/verificacion-csv>
 Código seguro de verificación:C58HU3PHF7C5Y41



Venres, 9 de febreiro de 2018

Núm. 29

Salario diario para sábados domingos y festivos						
2015						
SALARIO BASE	TOXICO	DISTANCIA	NOCTURNIDAD	EXTRAS	TRANSPORTE	CALIDAD
52,91	13,23	2,06		13,23	4,66	1,64
52,91	13,23	2,06	15,87	13,23	4,66	1,64
54,06	13,51	2,06		13,51	4,66	1,64
54,06	13,51	2,06	16,22	13,51	4,66	1,64
2016						
SALARIO BASE	TOXICO	DISTANCIA	NOCTURNIDAD	EXTRAS	TRANSPORTE	CALIDAD
53,76	13,44	2,09		13,44	4,73	1,64
53,76	13,44	2,09	16,12	13,44	4,73	1,64
54,92	13,73	2,09		13,73	4,73	1,64
54,92	13,73	2,09	16,48	13,73	4,73	1,64
2017						
SALARIO BASE	TOXICO	DISTANCIA	NOCTURNIDAD	EXTRAS	TRANSPORTE	CALIDAD
54,94	13,74	2,14		13,74	4,83	1,64
54,94	13,74	2,14	16,48	13,74	4,83	1,64
56,13	14,03	2,14			4,83	1,64
56,13	14,03	2,14	16,84	14,03	4,83	1,64

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.es/verificacion-csv>
 Código seguro de verificación:C58HU3PHF7C5Y41



Venres, 9 de febreiro de 2018

Núm. 29

RECIBO LIQUIDACIÓN (FINIQUITO)

Empresa.....

Empregado.....

Data cesamento Causa

O traballador subscrito cesa na prestación dos seus servizos por conta da Empresa arriba indicada, e recibe neste acto a liquidación de partes proporcionais na contía e detalle que se expresa ao pé, con cuxo recibo recoñece estar saldado e liquidado por todos os conceptos coa referida empresa, comprometéndose a nada máis pedir nin reclamar á Empresa.

En Pontevedra, a de de 200

Sinatura do Delegado Sindical, Sinatura do Traballador, Sinatura da Empresa

Detalle liquidación.....

Liquidación verán.....

Liquidación vacacións.....

Suma.....

Retención Renda

Desexa Vd. que esta liquidación sexa visada polo Comité, Delegado ou Centrais Sindicais previa a súa aprobación



Sinatura,

SI NON

Líquido a percibir.....

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.es/verificacion-csv>
Código seguro de verificación:C58HU3PHF7CCSY41



Venres, 9 de febreiro de 2018

Núm. 29

**PERMISO PARA CONSULTA MÉDICA QUE CONCEDE
A EMPRESA CESP, S.A.**

Produtor.....

O Produtor apuntado foi consultado no día da data, das ás horas.

Pontevedra, a de de 20. . . .

Asdo.: Dr. D.

Nota: Este volante só se estende para efectos de xustificar, ante a Empresa, o tempo de consulta en Institucións da Seguridade Social.

SERVIZOS

www.cigservizos.org

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.es/verificacion-csv>
Código seguro de verificación:C58HU3PHF7C5Y41



Venres, 9 de febreiro de 2018

Núm. 29

ANEXO ROUPA DE TRABALLO CONVENIO 2016 A 2018

ENTREGA DE UNIFORMIDADE SEGÚN ACTA DE ACORDO COMITÉ SALUD LABORAL DE FECHA 6 DE XUÑO DE 2013.

ENTREGA DE UNIFORMIDADE NO MES DE MAIO

Valoración POR PUNTOS de cada prenda.

SERVIZOS DE RECOLLIDA, LIMPEZA VIARIA E TALLER

- 1 CALZADO (verán): 20 puntos
- 1 POLO M/CURTA: 8 puntos
- 1 PANTALON: 11 puntos
- 1 XERSEI: 26 puntos
- 1 ANORAK: 65 puntos
- 1 GORRA: 2 puntos
- 1 FUNDA (conductores/mecánicos): 20 puntos
- 1 LUVAS (+entrega contínua , sin valoración) _____

152Puntos

SERVIZO DE LIMPEZA DE DEPENDENCIAS

- 1 CALZADO: 13 Puntos
- 1 PIXAMA ou 1 BATA: 11 puntos
- 1 CHAQUETA PUNTO (REBECA): 11 puntos
- 4 PARES LUVAS (+entrega contínua , sin valoración) _____

35 Puntos

ENTREGA DE UNIFORMIDADE SEGÚN ACTA DE ACORDO COMITÉ SALUD LABORAL DE FECHA 6 DE XUÑO DE 2013 .

ENTREGA DE UNIFORMIDADE NO MES DE OUTUBRO

Valoración POR PUNTOS de cada prenda.

SERVIZOS DE RECOLLIDA, LIMPEZA VIARIA E TALLER

- 1 CALZADO (inverno): 30 puntos
- 1 POLO M/LARGA: 9 puntos
- 1 PANTALON: 11 puntos
- 1 POLAR: 15 puntos
- 1 CHALECO ACOLCHADO: 15 puntos

Venres, 9 de febreiro de 2018

Núm. 29

- 1 BRAGA CUELLO: 2 puntos
- 1 FUNDA (conductores/mecánicos): 20 puntos
- 1 LUVAS (+entrega continua s/valoración) _____

102 Puntos

SERVIZO DE LIMPEZA DE DEPENDENCIAS

- 1 CALZADO: 13 puntos
- 1 PIXAMA ou 1 BATA: 11 puntos
- 4 PARES DE LUVAS (+entrega continua s/valoración) _____

24 Puntos



www.cigservizos.org

