

III.

ANUNCIO Pág. 11375 Reg. 08/11092-x.

Convenio colectivo da empresa CESP, S.A.

Visto o expediente do Convenio colectivo de CESP, S.A. (recollida de lixo, explotación das plantas de tratamento e eliminación de residuos e limpeza viaria) (código convenio 1503541) que tivo entrada nesta Delegación Provincial da Consellería de Traballo o día 16.06.08, complementado o 01.08.08, subscrito pola empresa e polo comité de empresa o 29.02.08, de conformidade co disposto no artigo 90.2 e 3 do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, Real decreto 1040/81, do 22 de maio, sobre Rexistro e Depósito de Convenios Colectivos de Traballo e Real decreto 2412/82, de 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo, esta Delegación Provincial

ACORDA:

PRIMEIRO.-Ordenar a súa inscrición no Libro Rexistro de Convenios Colectivos de Traballo obrante nesta Delegación Provincial, e notificación ,s representacións económica e social da comisión negociadora.

SEGUNDO.-Ordenar o depósito do citado acordo no Servizo de Relacións Laborais, Sección de Mediación, Arbitraje e Conciliación (SMAC).

TERCEIRO.-Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

A Coruña, 9 de setembro de 2008.

A delegada provincial,

Asdo.: María Debén Alfonso.

**CAPITULO I: NORMAS GENERALES**

ARTICULO 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente convenio colectivo regulará las relaciones laborales de la empresa CESP, S.A., antes (MARLIARA, S.A. – FERROSER) con sus trabajadores/as en los servicios de recogida de basuras, explotación de las plantas de tratamiento y eliminación de residuos y limpieza viaria, que la empresa tiene concertados con el Excmo. Ayuntamiento de La Coruña, y cualquier otros que concierte en el futuro.

ARTICULO 2.-DURACIÓN Y VIGENCIA.

1. La duración del convenio será de cuatro años y se extenderá hasta el 31 de Diciembre del año 2011.
2. No obstante, se seguirá aplicando, en todos sus contenidos, hasta la firma de otro convenio, negociado entre las partes, que lo sustituya. En este 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. Si bien las condiciones económicas tendrán vigencia desde el 1 de Enero del año 2008.

ARTICULO 3.- DENUNCIA

El presente convenio se considerará automáticamente denunciado una vez rematada la vigencia prevista en el artículo anterior, sin necesidad de preaviso.

ARTICULO 4.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.

Todas las condiciones económicas o de cualquier índole contenidas en el presente convenio, tienen carácter de mínimos, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones implantadas por anteriores adjudicatarios, que impliquen condiciones más beneficiosas para los trabajadores/as con respeto al presente convenio, individual o colectivamente, subsistirán para aquellos que las vengán disfrutando.

ARTICULO 5.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.

Los aumentos de retribuciones que pudieran producirse en el futuro por disposiciones legales solo serán aplicables cuando, considerados globalmente en computo anual, superen los aquí pactados. En caso contrario serán compensados y absorbidos manteniéndose el presente convenio en sus propios términos.

ARTICULO 6.- COMISIÓN 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 cumplimiento del convenio.
2. Estará formada por 6 representantes de la parte empresarial y 6 de la parte social, pertenecientes al comité de empresa. Ambas partes podrán contar con asesores.
3. Se reunirán a instancia de cualquiera de las partes cuantas veces sea necesario, debiendo celebrar la reunión dentro de los cinco días siguientes.
4. Sus funciones serán las siguientes:

- Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.
- Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.
- Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgasen posterior a la entrada en vigor del presente convenio, que pueda afectar a su contenido.
- Cuantas otras actividades tengan eficacia práctica del convenio y una mayor solución interna de los conflictos.

5.- Las reuniones de la comisión mixta paritaria, cuando sean convocadas por la parte empresarial, el tiempo necesario para ellas correrá a cargo de la empresa, y cuando sean convocadas por la parte social, será del 50%; es decir; el tiempo invertido en una reunión correrá a cargo de la parte social y la próxima a cargo de la empresa. Después de cada negociación de un convenio colectivo, las cuatro primeras reuniones de esta comisión serán por cuenta de la empresa.

#### ARTICULO 7. INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DEL CONVENIO

1. Ambas partes convienen que cualquier duda de contenido o de vigencia que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este convenio, sea sometida, antes de establecer reclamación delante de los órganos competentes, a informe previo de la comisión mixta paritaria.
2. La comisión mixta paritaria deberá emitir su informe en el plazo máximo de 5 días, a partir del día siguiente en que fuera solicitado.
3. Las funciones de la comisión no obstruirán, en ningún caso, el libre acceso a la jurisdicción competente prevista en la ley.

#### CAPITULO II: CONDICIONES ECONÓMICAS

##### ARTICULO 8.CONDICIONES ECONÓMICAS.

1. Las condiciones económicas serán las que para cada categoría se establecen en la tabla salarial anexa, de acuerdo con los artículos que siguen.
2. El pago de la nómina mensual se efectuará el último día hábil de cada mes; cuando este coincida en festivo o en sábado se efectuará el día anterior. La entrega de la nómina se realizará dentro de los dos días siguientes a su cobro.
3. Los trabajadores/as, previa notificación a la empresa de un mes, podrán elegir cualquier entidad bancaria para el ingreso de su nómina, aportando, junto a la solicitud, los datos relativos a su cuenta bancaria.
4. El abono de los finiquitos se realizará dentro de los siete días siguientes, contados a partir de la fecha de extinción de la relación laboral. En caso contrario, la empresa habilitará los medios necesarios para que el pago sea efectivo en el plazo de los ocho días siguientes a la baja laboral.

##### ARTICULO 9. SALARIO BASE.

El salario base del personal afecto a este convenio será el que para cada categoría se establece en la tabla salarial anexa.

##### ARTICULO 10. ANTIGUEDAD.

1. El complemento de antigüedad consistirá en un máximo de tres bienios y dos quinquenios; siendo las cantidades a percibir las que figuran en la tabla anexa.
2. La antigüedad se abonará a partir del primer día del mes en que se cumpla el bienio o el quinquenio.

##### ARTICULO 11. PLUS TÓXICO. PENOSO Y PELIGROSO.

El personal afecto a este convenio percibirá un complemento de puesto de trabajo denominado plus tóxico, penoso y peligroso, siendo su importe el que figura en las tablas anexas. Durante los años 2008, 2009 y 2010 este plus se incrementará un máximo de 90 euros anuales y, de no haberse alcanzado el 20% del salario base en dicho plus, se aportaría la cantidad necesaria del cantidad lineal para dicho fin en el año 2011. A partir de la fecha indicada el plus toxicidad quedará fijado en el 20% del salario base vigente en cada momento. Además. el personal del taller percibirá 20 € más al mes por este concepto.

##### ARTICULO 12. PLUS DE TRANSPORTE.

Todo el personal afectado por este convenio percibirá un plus extrasalarial denominado plus de transporte, siendo su importe mensual el establecido en la tabla salarial anexa. A partir de año 2009 este plus no será superior al 20% del IPREM (Indicador Público de Renta de efectos Múltiples) ó, límite exento de cotización del 20% en conceptos retributivos, por lo que en dicho año y en los sucesivos hasta agotar la vigencia del convenio colectivo, aquellas cantidades que superen el 20% del indicador referido pasarán a incluirse en otros conceptos salariales como el plus de disponibilidad y el plus convenio.

##### ARTICULO 13. PLUS DE NOCTURNIDAD.

1. Durante la vigencia del convenio los trabajadores/as que realicen su jornada de trabajo, o la mayor parte de ella, en horario nocturno (entre las 22:00h. y las 6:00h.), recibirán un plus de nocturnidad según las cantidades que para cada categoría figuran en la tabla salarial anexa. La empresa incrementará, un mínimo, de 20 € al mes cada año, de tal forma que antes del 31 de diciembre de 2011, quedará fijado en el 25% del salario base vigente en cada momento.
2. Este plus se abonará por mes efectivamente trabajado en jornada nocturna, siendo proporcional su pago a aquellos trabajadores/as que no presten sus servicios en dicha jornada de forma habitual, y la prestación sea ocasional por sustitución de otro trabajador en un periodo inferior a un mes.

##### ARTICULO 14. PLUS DE DISPONIBILIDAD

Teniendo en cuenta las peculiaridades del servicio, y las posibles necesidades de cambios de servicio y de turnos de los operarios en la empresa. Todos los trabajadores/as que estén en disponibilidad o que hasta ahora venían percibiendo un plus de nocturnidad, sin realizar su trabajo en horario nocturno, percibirán un plus de disponibilidad, según la tabla anexa.

#### ARTICULO 15. PLUS DE COMPENSACIÓN.

Este plus se abonará mensualmente como compensación a los trabajadores/as de taller y personal de oficinas en las cantidades marcadas en la tabla anexa.

#### ARTICULO 16. PLUS DE CONVENIO.

1. Este plus se abonará a los trabajadores/as de taller y personal de oficinas mensualmente en las cantidades que se establecen en la tabla anexa, excepto que a la firma del convenio colectivo vengan percibiendo una cantidad mayor, en cuyo caso, será respetado a todos los efectos por la empresa, no siendo absorbible.

2. El denominado " Plus voluntario y absorbible" que vienen percibiendo determinados trabajadores/as, independientemente del servicio al que pertenezcan, pasa a percibirse como plus de convenio.

3. Para los trabajadores/as de nueva incorporación, el pago de la cantidad del mencionado plus "Voluntario y absorbible" nacerá de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.

#### ARTICULO 17.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

1. Las pagas extraordinarias de Verano y Navidad, se abonarán a razón de 30 días de salario base más 30 días de antigüedad. La paga de beneficios será la que figura en la tabla salarial, equivalente a la del año 2007 más el IPC (conjunto nacional) de dicho año, siguiendo igual criterio en el resto de los años de vigencia del convenio colectivo.

2. Las pagas se devengarán anualmente, pagándose la de Verano con la nomina de Junio, la de Navidad el 22 de Diciembre con la nomina de Diciembre y la de beneficios con la Nomina de Febrero.

3. Las pagas se generarán día a día, no generándose en las ausencias injustificadas, en los casos de IT y maternidad se estará a lo dispuesto en el artículo 26.

#### ARTICULO 18.- DIETAS.

1. Se compensan económicamente los desplazamientos por motivos laborales fuera del municipio, en los siguientes términos:

- Cuando sea necesario pernoctar en el lugar del desplazamiento se abonará hasta la cantidad máxima de 60€./noche.
- Cuando el desplazamiento obligue a comer y cenar, se abonará la cantidad de 30€/día.
- Por la media dieta, comida o cena, se abonará la cantidad de 20 €/día; para desplazamientos superiores a una semana 15€/día.

2. Todos los gastos que excedan de las cantidades pactadas, deberán ser documentados, para su abono, con los justificantes de gasto correspondientes.

#### ARTICULO 19.-HORAS EXTRAS

De forma habitual no se harán horas extras, y en caso de hacerlas serán voluntarias.

En caso de circunstancias excepcionales, no habituales y de fuerza mayor, cualquier trabajador tuviera que extender su jornada más allá, de la duración normal de esta, el tiempo que tuviera que trabajar se pagará a razón de 14 €/h., o la parte correspondiente, o podrá optar el trabajador por disfrutar días de descanso compensatorio al acumular horas extras en proporción de 1,75 horas por cada hora extra, debiendo informar a la empresa en caso de esta opción, y no pudiendo acumular las horas incurridas en trimestres diferentes.

Si las horas extras coincidiesen en Domingo o Festivo la cantidad por hora será de 20€ . En el caso de optar por la opción de descanso, la proporción será de 2 horas normales por cada extra.

El servicio de recogida de los residuos de mercados en día festivo se compensará con tres días de descanso (el festivo no disfrutado, más dos días en compensación del descanso).

Para el personal adscrito al servicio de limpieza de mercados municipales, se le compensará con dos días de descanso cuando trabajen un domingo o festivo.

#### ARTICULO 20. INCREMENTOS SALARIALES.

Durante la vigencia del convenio el IPC real del año anterior se aplicará proporcionalmente a todas las categorías y conceptos económicos, excepto al plus de transporte que se actuará de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 12, y se incrementarán las siguientes cantidades lineales:

- Año 2.008, 540 €/año por trabajador.
- Año 2.009, 640 €/año por trabajador.
- Año 2.010, 665 €/año por trabajador.
- Año 2.011, 690 €/año por trabajador.

La distribución de dichas cantidades se efectuará de la siguiente manera:

Un máximo de 90 euros anuales durante los años 2008, 2009 y 2010 al plus de toxicidad. Si en el año 2011 alguna de las categorías no ha

alcanzado un 20% de toxicidad, se procederá a aportar el importe necesario de la cantidad lineal para que el plus de toxicidad sea el 20% del salario base vigente en cada momento.

El resto de la cantidad fija se repartirá entre los pluses de disponibilidad o el de compensación y para aquellos que no tengan el plus de disponibilidad, en el plus convenio.

### **CAPITULO III: CONDICIONES DE TRABAJO.**

#### **ARTICULO 21. JORNADA DE TRABAJO.**

1. La jornada anual será distribuida en bloques de 9 días, 6 de trabajo y 3 de descanso correlativos, siendo la jornada diaria de 7 horas.; para todos los servicios, quedando excluidos de la citada jornada los servicios de limpieza y recogida de los mercados municipales, la recogida selectiva diurna, el corte de maleza, taller y oficinas. Para los operarios de barrido manual, la jornada laboral los domingos y festivos finalizará una hora antes.

2. Se establece para las oficinas una jornada continuada de mañana desde el 15 de junio al 15 de septiembre.

3. El personal que no trabaje en turnos de 6+3, seis de trabajo y tres de descanso, tendrá una jornada de 36 horas semanales. A tal efecto, las partes negociadoras del presente convenio colectivo se reunirán para fijar la distribución de los horarios y los turnos de trabajo correspondientes a dichas horas, quedando recogidos en un acta que quedará adjunta al presente convenio colectivo.

4. Dentro de la jornada laboral diaria, se incluyen 25 minutos para el bocadillo para el personal que realice la jornada continuada, y 10 minutos a la salida para higiene personal.

5. Se considerarán festivos a todos los efectos y retribuidos los días 25 de diciembre y el primero de Enero, no trabajándose en ningún servicio de la Empresa.

#### **ARTICULO 22. VACACIONES.**

1. Todo el personal adscrito al presente convenio disfrutará de 30 días naturales de vacaciones retribuidas, o la parte proporcional que les corresponda en función del tiempo de la antigüedad.

2. Las vacaciones se retribuirán a razón de salario base más los pluses correspondientes, como si de un mes de trabajo efectivo normal se tratara.

3. En el caso del plus nocturno, su computo resultará de dividir por tres, la cantidad cobrada por este concepto en los tres meses anteriores al disfrute de las vacaciones.

4. La empresa podrá conceder al personal que lo solicite, el disfrute de las vacaciones fuera del período establecido en este convenio siempre que las solicitudes no sobrepasen el diez por ciento de la plantilla. Dichas concesiones serán las establecidas por la partes en acta de fecha 22 de agosto de 2006, que queda anexa al presente convenio colectivo.

5. Los trabajadores/as de la misma categoría que lo deseen, previo acuerdo entre ellos, podrán permutar sus vacaciones, avisando con un mes de antelación. Asimismo, podrán permutar los días de descanso, previa comunicación al Encargado de Servicio.

6. En caso de que por cualquier circunstancia no se puedan disfrutar en su turno establecido se establecerá otro turno de disfrute que será negociado con la empresa.

#### **ARTICULO 23. MATERIAL DE TRABAJO.**

La Empresa se compromete a dotar a los trabajadores/as del material mas apropiado, en cada momento, para que puedan desarrollar su labor de una manera eficiente. Así mismo, los trabajadores/as se comprometen a su cuidado y conservación.

#### **ARTICULO 24. PERMISOS Y LICENCIAS.**

1. El personal afecto a este convenio tendrá derecho a los siguientes permisos y licencias:

**PERMISOS SIN SUELDO:** La empresa concederá al personal que lo solicite y por causas justificadas, hasta 30 días de excedencia pactada, sin sueldo y sin cotización a la S.S., siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Los permisos deberán ser solicitados con una antelación de 15 días, salvo casos de urgente necesidad. Esta excedencia será compatible e independiente de la regulada en el artículo 51 del presente convenio colectivo sobre medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

**LICENCIAS:** El personal tendrá derecho a disfrutar de las licencias retribuidas siguientes:

a) Por matrimonio: : 18 días naturales

b) Matrimonio de hijos: 1 día si es en la provincia y 2 fuera de ella.

c) Por parto o adopción: 3 días

- Si es necesaria intervención quirúrgica: 9 días

- Si el parto es fuera de la provincia: 5 días

d) Fallecimiento o enfermedad grave u hospitalización de cónyuge, padres o hijos, hasta 4 días

e) Fallecimiento o enfermedad grave u hospitalización de abuelos, hermanos o nietos, hasta 3 días.

f) Fallecimiento de tíos o sobrinos: 1 día

g) Por intervención quirúrgica o convalecencia del cónyuge, padres o hijos: 3 días

h) Por traslado del domicilio habitual: 2 días

i) Para renovación u obtención de los permisos de conducir o identidad y para la realización de los reconocimientos médicos y de los exámenes, el tiempo necesario.

j) Para la realización de un examen, de aquellos trabajadores/as que realicen estudios para la obtención de un título, en casos dudosos se remitirá a la comisión paritaria.

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

l) todo trabajador que una vez iniciada la jornada de trabajo y en el curso de la misma se sintiera enfermo, teniendo que abandonar su puesto de trabajo; con posterior justificación médica percibirá el importe total de la jornada.

2. Como norma general, las licencias se comenzaran a contar en la fecha en la que se produzca el hecho que las motiva. Si por motivos de hospitalización de familiares, debido a enfermedad grave o intervención quirúrgica, se establecen turnos de estancia en el hospital o en su domicilio para atender al enfermo, el trabajador podría comenzar su licencia en fecha posterior al hecho causante.

3. La referencia que en los apartados c),d) y g) se hace a la esposa y cónyuge respectivamente, se entenderán hechos, así mismo, a compañero/a que de hecho estable y en situación de hecho asimilable al matrimonio, convivan con el trabajador/a. Las licencias se entenderán siempre en el caso de familiares consanguíneos o afines.

4. Todos los permisos se justificarán posteriormente.

5. Los trabajadores/as de jornada nocturna disfrutaran del permiso la noche anterior para el caso de consultas medicas del trabajador con un especialista o cuando deban acudir a un juicio, siempre que justifiquen la ausencia con una semana de antelación, o en su caso, cuando se tenga conocimiento fehaciente del día de la consulta o juicio. Igual tratamiento, tendrán los permisos por el tiempo indispensables, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter publico y personal, cuando el trabajador no pueda cambiar la fecha que tiene asignada para el mismo.

6. Se podrán celebrar asambleas en horas de trabajo hasta 4 horas al año, siempre que se garanticen la realización de los servicios.

#### ARTICULO 25. PÓLIZA DE SEGUROS.

1. La empresa se compromete a suscribir, a su cargo, en el plazo de un mes desde la firma del convenio, una póliza de seguros que cubra las contingencias de muerte o invalidez, derivadas de enfermedad o accidente, sean laborales o no, con una cuantía de:

- Gran invalidez, invalidez permanente absoluta 30.000 €

- Invalidez permanente total 20.000 €

- Muerte 20.000 €

- Ayuda gastos de sepelio 3.000 €

2. El trabajador podrá designar delante de la entidad aseguradora y por escrito sus propios beneficiarios.

3. Una copia de esta póliza se pasará al comité de empresa quince días después de suscrita.

#### ARTICULO 26. INCAPACIDAD TEMPORAL.

1. En supuestos de IT derivada de accidente laboral, la empresa complementará hasta el 100% del salario mensual desde el primer día de baja y mientras dure la misma, incluido el plus de transporte.

2. Se considerará como accidente laboral aquel que ocurra "in itinere", es decir: como mínimo 1 hora antes del inicio de la jornada laboral, y una hora después de rematar esta, a efectos de cubrir los desplazamientos de los trabajadores/as al centro de trabajo, y de este a su domicilio.

3. Así mismo complementará hasta el 100 % en caso de hospitalización y mientras dure esta y la convalecencia en su domicilio.

4. En supuestos de IT por enfermedad común o accidente no laboral, la empresa complementará hasta el 80% del salario mensual los primeros 20 días, y hasta el 100% de ahí en adelante. Excepcionalmente, en la primera baja anual por enfermedad, la empresa complementará hasta el 90% del salario mensual los primeros 20 días.

5. Igual criterio se seguirá con respecto al abono de las pagas extraordinarias.

6. La IT en periodo de gestación y maternidad, se asimila a todos los efectos, al punto 1 de este articulo en cuanto al abono de complementos.

#### ARTICULO 27. ROPA DE TRABAJO.

1. La empresa proveerá, en horario de trabajo, a los trabajadores que lo requieran, de equipos de ropa y calzado completos, obligándose el trabajador a su adecuada conservación.

2. La empresa se compromete a cambiar todo aquel equipamiento que venga defectuoso o se deteriore en exceso por el uso, por otro nuevo, a cualquier empleado; previa entrega del elemento inservible.

3. Del vestuario que se describe a continuación, se acuerda que todos lo operarios que llevan más de tres años en la Empresa solo recibirán una entrega de ropa excepto en las camisas que recibirán dos y en el calzado de verano. La ropa de verano se entregará del 1 al 15 de Mayo y la ropa de invierno y la entrega anual única se efectuará del 1 al 15 de Octubre.

4. Se suprime el anorak excepto para el servicio de limpieza de excrementos caninos. Se acuerda entregar botas de Goretex y dar cada dos

años las botas de agua.

5. La empresa antes de comprar la ropa y el calzado consultará con el Comité de Seguridad y Salud Laboral para optar por el más apropiado así como de su calidad. Se procurará que la ropa incorpore los elementos necesarios para su correcta adecuación a las medidas más idóneas de Prevención de Riesgos Laborales.

6. Al inicio de la relación laboral se entregarán dos mudas de ropa.

PEONES R.S.U.			
VERANO		INVIERNO	
PANTALON	1	PANTALON	1
CAMISA	1	CAMISA	1
BOTAS SEGURIDAD	1 PAR	BOTAS SEGURIDAD	1 PAR
GUANTES	1 PAR	GUANTES	1 PAR
JERSEY DE VERANO	1	JERSEY DE INVIERNO	1
<b>CADA TRES AÑOS</b>			
BOTAS DE AGUA(cada dos años)	1 PAR	ANORAK (sólo servicio limpieza excrementos caninos)	1
<b>UNA VEZ AL AÑO</b>			
GORRO (VISERA OPCIONAL)	1		
VISERA	1		
TOALLA	1	<b>CADA 18 MESES</b>	
CHALECO	1	TRAJE DE AGUA	1
CHAQUETA	1 solicitado		
<b>CONDUCTORES</b>			
VERANO		INVIERNO	
PANTALON	1	PANTALON	1
CAMISA	1	CAMISA	1
JERSEY DE VERANO	1	JERSEY DE INVIERNO	1
GUANTES	1 PAR	GUANTES	1 PAR
<b>CADA TRES AÑOS</b>			
TOALLA	1	ANORAK(sólo servicio limpieza excrementos caninos)	1
CHALECO	1		
BOTAS	1 PAR		
<b>PERSONAL DE TALLER</b>			
VERANO		INVIERNO	
BUZO/PANTALON	1	BUZO/PANTALON	1
CAMISA	1	CAMISA	1
GUANTES	1 PAR	GUANTES	1 PAR
JERSEY DE VERANO	1	JERSEY DE INVIERNO	1
<b>CADA TRES AÑOS</b>			
GORRO	1	BOTAS DE AGUA	1 PAR
TOALLA	1		
CHALECO	1		
BOTAS SEGURIDAD	1 PAR		
CHAQUETA	1 solicitado		
<b>CAPATACES</b>			
VERANO		INVIERNO	
PANTALON	1	PANTALON	1
CAMISA	1	CAMISA	1
JERSEY DE VERANO	1	JERSEY DE INVIERNO	1
CALZADO VERANO	1 PAR	CALZADO INVIERNO	1 PAR
<b>CADA TRES AÑOS</b>			
TOALLA	1	ANORAK(sólo servicio limpieza solicitado excrementos caninos)	1
CHAQUETA	1		
<b>PEONES L.V.</b>			
VERANO		INVIERNO	
PANTALON	1	PANTALON	1
CAMISA	1	CAMISA	1
JERSEY DE VERANO	1	JERSEY DE INVIERNO	1
BOTINES VERANO	1 PAR	BOTINES INVIERNO	1 PAR
GUANTES	1 PAR	GUANTES	1 PAR
<b>CADA TRES AÑOS</b>			
BOTAS DE AGUA	1 PAR	ANORAK (sólo servicio limpieza excrementos caninos)	1
CAZADORA	1		
GORRO (VISERA OPCIONAL)	1		
VISERA	1	<b>CADA 18 MESES</b>	
TOALLA	1	TRAJE DE AGUA	1

CHALECO	1		
<b>SERVICIO DE LIMPIEZA INTERNA</b>			
<b>VERANO</b>		<b>INVIERNO</b>	
BATA DE VERANO	1	BATA INVIERNO	1
JERSEY DE VERANO	1	JERSEY DE INVIERNO	1
CALZADO APROPIADO	1 PAR	CALZADO APROPIADO	1 PAR

#### ARTICULO 28. RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCIR.

En el supuesto de que un conductor, realizando su cometido con un vehículo de la empresa, le fuera retirado el permiso de conducir, la empresa lo recolocará en un puesto de trabajo adecuado a sus condiciones, respetándole la categoría y las retribuciones de conductor. Al fin de la suspensión será reintegrado a su antiguo puesto de trabajo. El resto de categorías que desempeñen labores de conductor, se registrarán por este artículo.

En el caso de que el carnet de conducir fuera retirado en su vehículo particular, la empresa lo recolocará también en un puesto de trabajo acorde con sus condiciones, respetando su categoría, siendo retribuido conforme a la categoría que desarrolle.

#### ARTICULO 29. MOVILIDAD.

Cuando por necesidades del servicio, fuera necesario el cambio de asignación a un puesto o de turno de cualquier operario la empresa deberá informar al comité con expresión de la causa que motiva tal cambio. Cuando se juzgue el cambio como no adecuado, será resuelto por la comisión paritaria.

### CAPITULO IV: SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

#### ARTICULO 30. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

1. Dada la importancia que reconocen los firmantes a la prevención de accidentes, se incluye este capítulo dedicado a la higiene y seguridad en el trabajo. Y considerando de obligada aplicación la legislación sobre seguridad y Salud Laboral, y a tal efecto se constituirá un comité de seguridad, higiene y salud, con objeto de velar por el cumplimiento de las medidas legales reglamentarias, así como la puesta en práctica de lo estipulado en la ley 31/1995, del 8 de Noviembre, de prevención de riesgos laborales.

2. La dirección de la empresa adoptará las medidas de seguridad y Salud Laboral pertinentes, como consecuencia del control del lugar de trabajo y de las instalaciones e instrumentos que pone a disposición de los trabajadores/as. Las medidas de protección afectarán igualmente a los trabajadores/as, obligados a trabajar con seguridad y a cuidar que los locales e instrumentos de trabajo se encuentren en perfectas condiciones, debiendo poner en conocimiento del comité de seguridad, higiene y salud, o en su defecto, del comité de empresa, todas las anomalías que se detecten para que se adapten las medidas oportunas.

3. Las funciones del comité de seguridad, higiene y salud serán las establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás legislación complementaria vigente.

4. La empresa facilitará los medios de propaganda necesarios, a fin de que todo el personal se encuentre al día en las recomendaciones, obligaciones y prácticas en materia de seguridad, higiene y salud laboral, fomentando y facilitando que todos los trabajadores/as se formen en esta materia tanto en cursos internos como externos.

#### ARTICULO 31. RECONOCIMIENTO MÉDICO Y VACUNACIÓN.

1. Anualmente la empresa, en aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la evaluación de riesgos y la planificación preventiva, efectuará a los trabajadores/as, con carácter voluntario, el reconocimiento médico específico establecido en el protocolo correspondiente, en función del plan de prevención anual, elaborado siguiendo la evaluación de los puestos de trabajo y los riesgos inherentes a los mismos.

2. Los resultados del reconocimiento médico que para las trabajadoras incluirá el reconocimiento ginecológico, se entregarán al empleado/a, respetando su confidencialidad, y al comité de salud laboral en los términos establecidos en la legislación vigente.

3. La campaña de vacunación consistirá como mínimo en lo siguiente:

- Vacuna contra el tétanos.
- Vacuna contra la hepatitis B, con previo análisis de sangre.

Será obligatorio para la empresa.

### CAPITULO V.: MEJORAS SOCIALES

#### ARTICULO 32. CUOTAS SINDICALES

La empresa, previa solicitud por escrito, descontará la cuota sindical de la nómina de aquellos trabajadores/as que lo deseen.

#### ARTICULO 33. HORAS SINDICALES.

Anualmente, previa notificación a la empresa, se podrán acumular las horas sindicales en algún miembro del comité de empresa o delegado sindical. Así mismo, se podrán acumular las horas sindicales de cada miembro del comité o delegado sindical, para su liberación sin pérdida de retribución alguna para dedicarse al trabajo sindical tanto de la empresa como en el sindicato al que pertenezca, entendiéndose esta situación como excedencia especial, y teniendo derecho el trabajador excedente a reincorporarse al trabajo en su puesto habitual con un preaviso de 15 días; durante todo este período de tiempo, seguirá corriendo la antigüedad.

#### ARTICULO 34. EXCEDENCIAS.

1. EL trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tendrá derecho a que se le reconozca una excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. La empresa reservará el puesto de trabajo al operario en dicha situación, concertando a tal efecto un contrato de sustitución o interinidad correspondiente.
2. Dicho contrato estará sujeto a las disposiciones sobre la materia en vigor, en el momento de la sustitución y hasta que finalice la misma.
3. Si la excedencia fuera solicitada por un plazo inferior a cinco años, el trabajador podrá, previa comunicación a la empresa prorrogar dicha situación anualmente, hasta agotar los cinco años. El trabajador avisará a la empresa con dos meses de antelación a la fecha prevista para su reincorporación al puesto de trabajo, en el caso de no reincorporación del trabajador excedente, el trabajador interino pasará a ocupar su plaza como trabajador fijo del cuadro de personal.
4. Este derecho solo podrá ser ejercido de nuevo por el mismo trabajador una vez transcurridos tres años desde el remate de la anterior excedencia.
5. En todo lo no previsto en este artículo se estará a lo establecido con carácter general en el artículo 46 del estatuto de los trabajadores/as y demás normas vigentes sobre esta materia. El derecho de reserva de puesto de trabajo recogido en el punto 1 del presente artículo se extenderá a los casos de excedencia para atender al cuidado de hijos y para la atención de familiares hasta 2º grado de afinidad o consanguinidad.

#### ARTICULO 35. INFORMACIÓN DE ABSENTISMOS

La empresa facilitará al comité cada dos meses, información sobre absentismo, bajas por accidente, bajas por enfermedad y faltas injustificadas del conjunto de la plantilla, así como de todos los accidentes leves que se produzcan aunque estos no impliquen IT.

La Empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo de la empresa por dichas situaciones.

A propuesta, bien de la empresa o del comité representante de los trabajadores/as, en dicho período, se mantendrá una reunión conjunta para tratar el estado de enfermedad o accidente alegado por los trabajadores/as y las actuaciones específicas a seguir en cada caso o situación de I.T., de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20.4 del Estatuto de los Trabajadores/as.

#### ARTICULO 36. AYUDA FAMILIAR

Los trabajadores/as afectados por este convenio que tengan a su cargo una persona disminuida física o psíquica, de acuerdo con las estipulaciones requeridas por la S.S. u organismo que lo sustituya, y previa justificación, percibirá un complemento salarial de 50 €/ mes.

#### ARTICULO 37. COMPLEMENTO ESCOLAR.

1. El personal afectado por este convenio que tengan hijos cursando estudios de Preescolar, enseñanza primaria, ESO, FP, BUP, COU y Superiores, percibirá por parte de la empresa una ayuda escolar por cada uno de los hijos de 40€. al año.
2. Estas cantidades se percibirán una sola vez al año, no siendo necesario presentación del certificado de escolaridad correspondiente hasta la edad de 16 años (educación obligatoria), y se abonará con la mensualidad de septiembre.
3. Los trabajadores/as en activo que se matriculen para la obtención del Graduado Escolar disfrutaran de un premio de 40 €, previa presentación de la acreditación de la titulación mencionada.

#### ARTICULO 38. CONTROL DE ASCENSOS, PROMOCIÓN INTERNA.

Se regulará de acuerdo a lo dispuesto en el Reglamento de Promoción de Ascensos que quedará anexo al presente convenio colectivo.

#### ARTICULO 39. ALTAS Y BAJAS EN LA EMPRESA.

1. Se facilitará al comité el modelo de los contratos de trabajo que se usen en la empresa.
2. A cada trabajador se le entregará copia de su contrato de trabajo.
3. Cuando existan altas de nuevos trabajadores/as, fijos o eventuales, la empresa se compromete a comunicárselo al comité, indicando apellidos, nombre y categoría profesional del nuevo trabajador, así como el tipo de contrato efectuado.
4. El trabajador que desee cesar en la empresa deberá comunicarlo con una antelación de 7 días. este plazo será de 15 días para el personal administrativo, y de un mes para el personal titulado.

#### ARTICULO 40. FALTAS Y SANCIONES.

Los trabajadores/as podrán ser sancionados por la dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos del convenio general.

Todas las faltas y sanciones se comunicaran simultáneamente al trabajador y al comité de empresa, a los efectos de su conocimiento y de ser el caso del correspondiente informe.

#### ARTICULO 41. DERECHO DE INFORMACIÓN.

1. La empresa facilitará al Comité de Empresa, y a las Secciones Sindicales legalmente establecidas, la información a que se refiere este convenio, así como la reflejada con carácter general en el artículo 64 del estatuto de los trabajadores/as, referida al centro de trabajo de La Coruña.
2. Así mismo, facilitará información sobre el número de toneladas de basura, así como la variación en superficie del servicio de limpieza viaria.



3. También la empresa facilitará, trimestralmente el número de trabajadores/as desglosado por lugares de trabajo y servicios existentes en la ciudad de La Coruña y los que pueda haber en un futuro.

#### ARTICULO 42. JUBILACIÓN VOLUNTARIA Y ANTICIPADA.

En el supuesto de que los trabajadores/as acogidos al Real Decreto 1194/85, de 17 de julio, opten por la modalidad especial de jubilación a los 64 años. La empresa por el presente convenio se obliga a sustituir simultáneamente al jubilado por otro trabajador titular del derecho a cualquiera de las prestaciones por desempleo o joven demandante de primer empleo.

Con la finalidad de que los trabajadores/as puedan preparar su acceso a la jubilación, la empresa concederá los siguientes permisos especiales retribuidos,

- A los trabajadores/as que soliciten la jubilación habiendo cumplido la edad de sesenta años se les concederán 98 días.
- A los trabajadores/as que soliciten la jubilación habiendo cumplido la edad de sesenta y un años se les concederán 84 días.
- A los trabajadores/as que soliciten la jubilación habiendo cumplido la edad de sesenta y dos años se les concederán 67 días.
- A los trabajadores/as que soliciten la jubilación habiendo cumplido la edad de sesenta y tres años se les concederán 48 días.
- A los trabajadores/as que soliciten la jubilación habiendo cumplido la edad de sesenta y cuatro años se les concederán 26 días.
- A los trabajadores/as que soliciten la jubilación habiendo cumplido la edad de sesenta y cinco años se les concederán 6 días.

Dichos permisos podrán disfrutarse antes de la jubilación, o en caso contrario, abonarse junto con la liquidación de haberes, a elección del trabajador.

Será de aplicación la jubilación anticipada y parcial que se regulará de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 40/2007, de 4 de diciembre de medidas en materia de seguridad social y la establecida en la disposición transitoria de la Ley de la Seguridad Social relativa a trabajadores/as pensionistas en el año 1967. En todos los casos regulados en el presente artículo a excepción de la jubilación a los 65 años de edad con cotización suficiente para tener una pensión equivalente al 100% de la base reguladora, la decisión de jubilarse corresponderá al propio trabajador.

Con objeto de fomentar empleo, todo trabajador con 65 años de edad y que haya cotizado el tiempo suficiente para obtener un pensión equivalente al 100% de su base reguladora se jubilará forzosamente, debiendo ser reemplazado con un trabajador en situación de desempleo, o, con carácter preferente, con aquel más idóneo, que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada más antiguo, en el cual deberá cesar previamente. En caso contrario, de no haber alcanzado el 100% de su pensión con la base reguladora, la jubilación será decisión del trabajador.

#### ARTICULO 43. ANTICIPOS PERSONAL.

Al inicio de la vigencia de este convenio, se creará por la parte empresarial y a su cuenta, un fondo de anticipos para los trabajadores/as, en la cuantía de 27.045,55 € anuales, que se concederán a solicitud individual de acuerdo con lo que sigue que será verificado por el comité de empresa.

1. Los anticipos se concederán por riguroso orden de solicitud.
2. La cuantía máxima del anticipo será de 900 euros
3. La amortización, sin intereses de la cantidad solicitada, será de 60 C. mensuales, a partir del mes siguiente a la adjudicación del mismo.

#### ARTICULO 44. SERVICIO MECÁNICO.

Debido a las peculiaridades del servicio, la empresa seguirá manteniéndose para los empleados del taller una lavadora, para que puedan proceder al lavado de la ropa de trabajo manchada de aceite, disolvente, pintura,.. en las instalaciones de la empresa, facilitando este su mantenimiento, detergentes, etc.

#### ARTICULO 45. CAPACIDAD DISMINUIDA.

La empresa se compromete en el caso de que a un trabajador, y hasta un máximo de cinco personas, les fuera reconocida por el organismo correspondiente, una incapacidad parcial, o permanente total para su trabajo habitual, a reincorporarles, a un puesto de trabajo que se adapte a las nuevas aptitudes físicas/psíquicas del trabajador, siempre que el desempeño de dichas tareas no menoscabe la dignidad del trabajador.

En el caso de que el trabajador fuera recolocado en la empresa, y cobrase la cantidad correspondiente al seguro por incapacidad permanente total para su trabajo habitual, conforme se dispone en el art.25 del presente Convenio, quedará en ese momento excluido de la póliza, y del derecho a reclamar cantidad alguna por este concepto, a excepción de una nueva situación derivada de accidente laboral.

### CAPITULO VI.: SUBROGACIÓN DEL PERSONAL.

#### ARTICULO 46. SUBROGACIÓN DEL PERSONAL.

En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión o rescate de una contrata, así como de cualquier otra figura o modalidad que suponga una sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores/as de la empresa saliente pasaran a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a desarrollar el servicio respetando esta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida. Se producirá la mencionada subrogación de personal siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos.

1. Trabajadores/as en activo que realicen su trabajo en contrata con una antigüedad mínima en los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio sea cual fuere su modalidad de contrato de trabajo, con independencia de que con anterioridad al citado período de cuatro meses hubieran trabajado en otra contrata.

2. Los trabajadores/as con derecho a reserva de puesto de trabajo que en el momento de la finalización efectiva de la contrata tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permisos, descanso maternal. Servicio militar o situaciones análogas.

3. Trabajadores/as con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores/as mencionados en el punto segundo, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

## **CAPITULO VII. : SOBRE LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES**

### **ARTICULO 47. OBJETIVOS PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.**

Para asegurar la igualdad de trato y oportunidades entre hombre y mujeres las partes afectadas por el presente convenio colectivo fijan los siguientes objetivos:

1. Eliminación de cualquier desigualdad en el seno de la Empresa entre mujeres y hombres, para lo cual se pretende establecer medidas de acción positiva que permitan superar las actitudes y estereotipos sociales existentes sobre las mujeres, garantizando la igualdad en las condiciones de partida.

2. Eliminar todos aquellos obstáculos (discriminaciones directas e indirectas) que puedan impedir o dificultar a las mujeres acceder a determinados puestos de trabajo en iguales condiciones que los hombres (puestos de responsabilidad, categorías profesionales, ...), así como la eliminación de barreras que puedan causar discriminación salarial.

3. Dar oportunidad a las mujeres para que se puedan situar en un plano de igualdad real respecto de los hombres.

4. Establecer medidas que garanticen la dignidad personal y profesional de mujeres y hombres.

Para conseguir los objetivos reseñados se creará un Comisión de Igualdad de Oportunidades desarrollándose a continuación:

Comisión de Igualdad de Oportunidades, con la participación de los interlocutores sociales, cuyo cometido sea:

a) Participación en la elaboración del plan de igualdad y realizar el seguimiento correspondiente del mismo, detectando y corrigiendo las diferentes situaciones de discriminación que se estén produciendo, realizando para ello un diagnóstico inicial de la realidad de la Empresa, que sirva de punto de referencia para establecer el posterior seguimiento y comparación de situaciones del mismo.

b) Habilitar el procedimiento adecuado para recibir información sobre posibles tratos discriminatorios.

c) Identificar ámbitos prioritarios de actuación.

d) Promover la implantación de acciones positivas que hagan desaparecer las discriminaciones encubiertas (en materia de acceso al empleo, promoción, formación, retribución, condiciones de trabajo, conciliación de la vida familiar y laboral, salud).

e) Promover acciones formativas y de sensibilización que animen al personal a participar en la igualdad de oportunidades.

f) Intervención en las situaciones de conflicto que puedan plantearse por casos de discriminación.

g) Proporcionar información al personal en relación con formación, promoción, vacantes, puestos de nueva creación, iniciativas...

h) Habilitar procedimientos de intervención interno ante el acoso sexual, y casos de discriminación.

Se dará a conocer a toda la plantilla la realización del plan de igualdad.

Asimismo se llevará a cabo la publicación de folletos divulgativos sobre igualdad de oportunidades donde se detallen los derechos laborales y jurídicos del personal.

### **ARTICULO 48. SELECCIÓN Y ACCESO.**

Se establecerán sistemas objetivos que garanticen la no-discriminación, a través de pruebas objetivas

a) Asegurando unos principios básicos de igualdad de oportunidades.

b) Cuidando el lenguaje en las ofertas, y el diseño de formularios y entrevistas, no incluyendo aspectos personales irrelevantes, sino limitándose a las cuestiones de experiencia y cualificación demandadas para el puesto en cuestión, ajustando las exigencias formativas al requerimiento del desempeño del puesto.

c) Anunciando vacantes con términos que animen a candidatos de ambos sexos, cuidando la denominación de puestos.

d) Sensibilizando y formando en la Igualdad de Oportunidades a los responsables de la selección del personal, aún cuando formen parte de ella empresas de consultoría.

e) Estableciendo la participación en la selección, con voz pero sin voto de los miembros o representantes que se designen de la Comisión de Igualdad.

f) Ajustando la oferta a la realidad de la Empresa al menos en su proporcionalidad en cuanto a la presencia de ambos sexos.

g) Estableciendo como norma, que en igualdad de méritos y condiciones, se contratará a la persona cuyo género esté subrepresentado en el puesto de trabajo ofertado, siempre que no contradiga lo previsto en el reglamento del control de ascensos vigente en la empresa.

h) Garantizando el principio de no-discriminación por razón de sexo en referencia al tipo de contrato o de jornada, de forma que los derechos que se contemplan se aplicarán de igual forma al personal fijo, temporal, a tiempo parcial y a tiempo completo.

### **ARTICULO 49. FORMACIÓN.**

La Empresa conjuntamente con el comité elaborará un catálogo de formación que se desarrollará en la explotación de A Coruña y, a su vez, quedará engrosado en el plan general de formación de la empresa CESP A.S.A.

- a) Anunciando públicamente los cursos de formación que realice la Empresa.
- b) Asegurando el conocimiento de los cursos a la totalidad de la plantilla, estimulando a la participación de los mismos.
- c) Incluyendo en los programas de formación "cursos abiertos" a todas las categorías laborales.
- d) Asegurando la formación y el reciclaje y puesta al día de las personas que dejado de trabajar por un tiempo, a causa de responsabilidades familiares, bien por maternidad/paternidad o excedencias por cuidados.
- e) Se compatibilizará la formación dentro de la jornada laboral, con prioridad para personas con responsabilidades familiares, negociando una compensación económica para sufragar gastos por cuidados de terceros, en caso de hacerla fuera del horario laboral, o compensándolas con horas libres.
- f) Facilitando la asistencia a los centros de formación más cercanos al domicilio o centro de trabajo a elección del trabajador/ra.
- g) Utilizando los permisos individuales de formación para las personas que quieran continuar su desarrollo personal o profesional.
- h) Se harán campañas sensibilizando a los responsables de la clasificación profesional, mediante el establecimiento de módulos formativos en igualdad de oportunidades, especialmente para mandos con responsabilidades de gestión y dirección en la empresa.
- i) Dirigiendo la formación profesional a lograr el acceso de trabajadores/as/ras a ocupaciones en las que su representación sea escasa.

#### ARTICULO 50. ACOSO SEXUAL Y MOBBING

Se incorporarán mecanismos ágiles para la apertura de expedientes de investigación sobre la conducta de acoso, en los que primen la transparencia y la confidencialidad. En los casos de denuncia de acoso sexual o bien acoso psicológico (mobbing) y hasta que el asunto quede resuelto, se establecerá, cautelarmente, de acuerdo con lo estipulado en el Protocolo de Igualdad y Acoso Sexual o Psicológico, que se elabore en la Empresa, la separación de la víctima y el presunto agresor, sin que esto signifique una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de la persona que sufre acoso.

La Empresa asume el compromiso de velar porque exista en su entorno un ambiente exento de riesgo para la salud y en concreto exento de acoso sexual o acoso psicológico-mobbing, estableciendo y dando a conocer los procedimientos que existen en la empresa para presentar quejas por las víctimas, a fin de obtener ayuda inmediata.

Para ello se utilizará el procedimiento que contenga una definición amplia de acoso sexual y acoso moral, su tipificación como falta grave, las sanciones correspondientes y la resolución de un procedimiento de resolución.

#### ARTICULO 51. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

**Permiso retribuido para lactancia:** la duración del permiso de lactancia, será de una hora diaria por cada hijo/a hasta los 9 meses de edad del menor. Los empleados/as podrán, hasta los 9 meses y a opción de éstos, reducir la jornada laboral en un único periodo de 1 hora al comienzo o al término de la jornada, o en dos periodos de 30 minutos.

Alternativamente los empleados/as podrán optar por acumular este derecho de cualquiera de las siguientes formas:

- a) 15 días laborables, que se disfrutarán a continuación de los permisos de maternidad/paternidad de forma inmediata o ininterrumpida.
- b) 10 días laborables, que se disfrutarán a continuación de los permisos de maternidad/paternidad de forma inmediata e ininterrumpida, y otros 5 días laborables adicionales, que podrán disfrutarse durante los primeros 12 meses de vida del menor.

Este permiso podrá disfrutarse, al igual que la maternidad, a tiempo completo o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador/ra, siendo por tanto compatible, el permiso retribuido de lactancia con el disfrute de la maternidad/paternidad parcial.

#### **Permiso de recuperación por aborto:**

Se concederá un permiso retribuido de 10 días naturales para la recuperación psicológica de la trabajadora por aborto o parto prematuro no viable, tras el suceso, con certificación médica, siempre que no se encuentre en situación de incapacidad temporal o baja maternal.

#### **Libre opción del disfrute del permiso de maternidad/paternidad, a tiempo parcial**

Los trabajadores/as/as podrán optar, con el único requisito de su comunicación a la empresa, por el disfrute del permiso de maternidad/paternidad a tiempo parcial, pudiendo fijar a su propia elección el horario de trabajo dentro de su jornada laboral ordinaria, durante el disfrute de dicha prestación.

#### **Permiso no retribuido:**

Los trabajadores/as/as tendrán derecho a un permiso no retribuido de una duración máxima de 30 días naturales al año, por motivos de separación o divorcio, adopción, siniestros, debidamente justificados, y situaciones excepcionales de carácter familiar y/o personal debidamente justificadas.

#### **Permisos de reducción de jornada:**

1. Por guarda legal. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 9 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, 1/8 y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Pudiendo fijar a su propia elección el horario de trabajo dentro de su jornada de trabajo laboral ordinaria.

2. Por cuidado de familiares. Tendrán el mismo derecho quienes precisen encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el 2º grado de

consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

#### **Aproximación a domicilio habitual:**

La empresa facilitará, siempre que sea posible, la aproximación a un puesto de trabajo cercano al domicilio habitual de aquellos trabajadores/as/as durante el periodo de disfrute de lactancia, maternidad/paternidad a tiempo parcial, trabajadores/as en periodo de gestación, trabajadores/as con jornada de trabajo reducida por cuidado de familiares o por guarda legal, que así lo soliciten, mientras persista dicha situación, garantizando durante este tiempo la reserva de su puesto de trabajo.

#### **ARTICULO 52. DESARROLLO DEL CAPITULO DE IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES**

A partir de la firma del presente convenio, las partes negociadoras abrirán al objeto de desarrollar el presente capítulo, negociaciones en las siguientes materias:

- Plan de acciones positivas, adhiriéndose al programa Óptima del Instituto de la Mujer del Ministerio de Trabajo, dado que mediante la elaboración de este programa tendremos acceso a una evaluación independiente de los técnicos del Instituto en materia de Igualdad de Oportunidades en la empresa. De la realidad que se desprenda de dicha evaluación, se propondrán una serie de acciones para superar y reforzar la situación de Igualdad de Oportunidades en la empresa. Las partes firmantes de este convenio, analizarán las propuestas, y conjuntamente, en la Comisión de Igualdad, se decidirán las medidas a asumir por CESPAs dentro del Programa Óptima, complementariamente a las aquí establecidas.

- Protocolo de funcionamiento en las siguientes materias.

- a) Protocolo para tratar los casos de Acoso Sexual y Acoso Psicológico.
- b) Protocolo de actuación en los casos de violencia de género.
- c) Acuerdo de inserción de personas con discapacidad.
- d) Estatuto de funcionamiento de la Comisión de Igualdad.

#### **DISPOSICIONES ADICIONALES.**

##### **PRIMERA:**

1.- Ante el posible cese de cualquiera de las actividades o servicios que se vienen desarrollando en este centro de trabajo, la empresa se compromete a hacerse cargo automáticamente, si se produce el cese de la actividad, de los trabajadores/as afectados, conservándoles el salario y la categoría, así como todos los derechos que tengan adquiridos, siempre que se cumplan los requisitos previstos en el art.46 del presente convenio, y no exista empresa o entidad pública o municipal en la que puedan subrogarse, en caso de reversión del servicio.

2.- La empresa se compromete a mantener siempre la plantilla con el número de trabajadores/as necesarios para el normal desarrollo de las actividades de la misma.

3.- Para el caso de posibles cambios tecnológicos en el servicio la empresa se compromete a realizar las necesarias consultas y negociación con el comité de empresa antes de proceder a realizar los mismos, sin que en ningún caso se deriven despidos por causas objetivas. Este apartado obligará, tanto para a la actual empresa adjudicataria, como a futuras empresas que se hagan cargo de los servicios.

##### **SEGUNDA:**

De acuerdo con lo estipulado en el acta de la reunión entre empresa y el comité, que se adjunta a este convenio, de 13 de Mayo de 1.999, se recogen los siguientes acuerdos.

1. Se respetarán a los contratos convertidos en indefinidos la antigüedad del contrato inicial.
2. En caso de que la empresa se proceda a la extinción de contratos de trabajo por causas objetivas, y la extinción fuese declarada improcedente la indemnización será de 45 días por año de servicio hasta un máximo de 42 mensualidades, no siendo de aplicación en consecuencia, el apartado 4 del RDL 8/1997 de 17 de Mayo. Esto será de aplicación para los trabajadores/as dados de alta en la empresa con anterioridad al 1 de Enero de 2.001.
3. En caso de despido disciplinario, declarado improcedente, la indemnización para todos los trabajadores/as será de 45 días por año de servicio, hasta un máximo de 42 mensualidades.
4. A todos los efectos la totalidad de trabajadores/as de la plantilla de la empresa, se consideraran fijos de centro, no operando, en consecuencia, lo previsto al respecto en el artículo 40 del ET.

##### **TERCERA:**

Las partes firmantes del presente convenio colectivo, ajustándose a lo dispuesto en la recomendación nº 92 de la O.I.T. y en el artículo 6 de la Carta Social Europea, sobre la Conciliación Mediación y Arbitraje Voluntaria, ACUERDAN, en el caso de conflictos no "Individuales" surgidos como consecuencia de la aplicación del presente convenio colectivo, someterse a los procedimientos extrajudiciales de conflictos de trabajo establecidos en el Acuerdo Interprofesional (A.G.A.) suscrito entre las Centrales Sindicales CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL GALLEGA (CIG), UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES/AS (UGT), SINDICATO NACIONAL DE COMISIONES OBRERAS (CCOO) Y LA CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA (CEG), en sus propios términos y siempre que no se resolviesen con anterioridad en la Comisión Paritaria prevista en el artículo 6 del presente convenio colectivo.

##### **CUARTA:**

En todo lo no dispuesto en este convenio, y sus anexos, se estará a lo establecido en el convenio colectivo del sector, Estatuto de los trabajadores/as, L.O.L.S. y demás legislación vigente en esta materia.

QUINTA:

Todo trabajador tiene derecho a desenvolverse en su actividad laboral y profesional en lengua gallega.

La dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores/as potenciarán el uso de la lengua gallega en las actividades internas, en las relaciones laborales, en la formación laboral y en sus relaciones con las administraciones, tanto públicas como privadas. Se hará especial hincapié en las comunicaciones con los trabajadores/as y en la utilización del gallego como lengua en su publicidad. Al objeto de alcanzar los objetivos establecidos en el párrafo anterior, se procederá a la elaboración de un plan de normalización lingüística consensuado con los representantes de los trabajadores/as durante la vigencia del presente Convenio.

**ACTA ANEXOS:**

ASISTENTES:

**COMITÉ DE EMPRESA:**

**Por CIG**

Manuel Martínez Lois

Rafael Rodríguez Bertoa

José Ramón Valiño Pérez

José Antonio Suárez Martínez

Carlos Castro Martínez

Miguel Angel Sánchez Fuentes

José Manuel Gómez Patiño

Alberto López Ríos

Aurora Alen Ponte

Jesús Rodríguez Juncal

Jose Luis Martínez Castelo

**Por CC.OO.**

Antonio Amado Torres

**Asesores:**

Frco. Gil Sánchez

**Por UGT:**

Felipe Pardo García

**Asesores:**

Isabel López Rey

**EMPRESA:**

Francisco Gallego Useros

Isabel Ferreiro González

Jorge Pérez Castillo

**SECRETARIA:**

M.ª José Camba Gil

La Coruña, siendo las 10,30 horas del día 7 de Marzo de 2008, reunidos las representaciones que al margen se relacionan.

ACUERDAN

Primero.-De acuerdo a distintos artículos del convenio se anexan al mismo:

Art. 9.-Tabla salarial 2008

Art. 21.-Jornada de T. y Cuadro de Horarios

Art. 22.-Vacaciones y cambios (se seguirá los criterios del anexo adaptándose al año en curso)

Art. 38.-Reglamento y control de ascensos



Para que conste y en prueba de conformidad firman la presente acta en el lugar y fecha antes indicados.

**TABLA SALARIAL AÑO 2008**

IPC 2007: 4,20%

(Todos los conceptos salariales son para jornada completa)

Categoría	540,00		90,00			450,00		PLUS CONVENIO		P/COMPENSACIÓN		PLUS NOCTURNO		240,00		P/TRANSPORTE	
	mes	año	mes	año		mes	año	mes	año	mes	año	mes	año	mes	año	mes	año
Peón noche	927,15	13.907,25	166,98	2.003,76	18,01%	121,24	1.454,88					152,59	1.831,08	16,5%	104,03	1.248,36	
Peón día	927,15	13.907,25	166,98	2.003,76	18,01%	121,24	1.454,88								104,03	1.248,36	
Peón responsable noche	951,08	14.254,19	170,97	2.051,64	17,98%	123,88	1.486,56	34,79	417,48			152,59	1.831,08	16,0%	104,03	1.248,36	
Peón responsable día	951,08	14.254,19	170,97	2.051,64	17,98%	123,88	1.486,56	34,79	417,48						104,03	1.248,36	
Conductor día	975,42	14.607,11	173,15	2.077,80	17,75%	123,88	1.486,56								104,03	1.248,36	
Conductor noche	975,42	14.607,11	173,15	2.077,80	17,75%	123,88	1.486,56					152,59	1.831,08	15,6%	104,03	1.248,36	
Vigilante noche	981,46	14.694,69	171,00	2.052,00	17,42%	122,77	1.473,24					152,59	1.831,08	15,5%	104,03	1.248,36	
Vigilante día	981,46	14.694,69	171,00	2.052,00	17,42%	122,77	1.473,24								104,03	1.248,36	
Capataz noche	951,08	14.254,19	171,00	2.052,00	17,98%	122,77	1.473,24	80,65	967,80			152,59	1.831,08	16,0%	104,03	1.248,36	
Capataz día	951,08	14.254,19	171,00	2.052,00	17,98%	122,77	1.473,24	80,65	967,80						104,03	1.248,36	
Encargado general	2.125,26	31.279,81	389,13	4.669,56	18,31%	128,10	1.537,20								108,56	1.302,72	
Inspector	2.122,65	31.241,95	176,14	2.113,68	8,30%	121,15	1.453,80								108,56	1.302,72	
Arquitecto técnico	1.552,38	22.973,03	354,57	4.254,84	22,84%					205,02	2.460,24				108,56	1.302,72	
Of. admón. 3BI 1 qui	1.282,80	19.064,12	194,59	2.335,08	15,17%					122,21	1.446,52				108,56	1.302,72	
Limpiadora	927,15	13.907,25	166,98	2.003,76	18,01%	121,24	1.454,88								108,56	1.302,72	
Jefe taller	1.714,99	25.330,87	186,48	2.237,76	10,87%			108,72	1.304,64						108,56	1.302,72	
Subencargado general	1.205,80	17.947,62	179,20	2.150,40	14,86%	122,21	1.466,52								108,56	1.302,72	
Oficial 1.ª	975,03	14.601,46	214,59	2.575,08	22,01%			34,78	417,36	122,21	1.466,52				108,56	1.302,72	
Oficial 2.ª	962,78	14.423,86	214,59	2.575,08	22,29%			34,78	417,36	122,21	1.466,52				108,56	1.302,72	
Jefe servicios	2.304,59	33.907,24															
Personal sin turno 6/3															107,06	1.284,72	

PAGAS EXTRAS	2008	IMPORTE 2008	BENEFICIOS	Antigüedades IMPORTE 2008	mes		
JUNIO Y NAVIDAD							
Peón noche	927,15	+ ANTIGÜEDAD	927,15	+ 50% ANTIGÜEDAD	PEÓN	1 bienio	29,05 €
Peón día	927,15	+ ANTIGÜEDAD	927,15	+ 50% ANTIGÜEDAD		2 bienios	53,88 €
Peón responsable noche	951,08	+ ANTIGÜEDAD	939,07	+ 50% ANTIGÜEDAD		3 bienios	78,70
Peón responsable día	951,08	+ ANTIGÜEDAD	939,07	+ 50% ANTIGÜEDAD		3 bienios + 1 quinquenio	113,77
Conductor día	975,42	+ ANTIGÜEDAD	951,23	+ 50% ANTIGÜEDAD		3 bienios + 2 quinquenios	152,67
Conductor noche	975,42	+ ANTIGÜEDAD	951,23	+ 50% ANTIGÜEDAD			
Vigilante noche	981,46	+ ANTIGÜEDAD	954,25	+ 50% ANTIGÜEDAD	RESTO CATE	1 bienio	29,55
Vigilante día	981,46	+ ANTIGÜEDAD	954,25	+ 50% ANTIGÜEDAD		2 bienios	54,85
Capataz noche	951,08	+ ANTIGÜEDAD	939,07	+ 50% ANTIGÜEDAD		3 bienios	80,17
Capataz día	951,08	+ ANTIGÜEDAD	939,07	+ 50% ANTIGÜEDAD		3 bienios + 1 quinquenio	117,42
Encargado general	2.125,26	+ ANTIGÜEDAD	1.526,17	+ 50% ANTIGÜEDAD		3 bienios + 2 quinquenios	154,64
Inspector	2.122,65	+ ANTIGÜEDAD	1.524,85	+ 50% ANTIGÜEDAD			
Arquitecto técnico	1.552,38	+ ANTIGÜEDAD	1.239,71	+ 50% ANTIGÜEDAD	Otros		
Of. admón. 3BI 1 qui	1.282,80	+ ANTIGÜEDAD	1.104,92	+ 50% ANTIGÜEDAD			
Limpiadora	927,15	+ ANTIGÜEDAD	927,15	+ 50% ANTIGÜEDAD			
Jefe taller	1.714,99	+ ANTIGÜEDAD	1.321,01	+ 50% ANTIGÜEDAD			
Subencargado general	1.205,80	+ ANTIGÜEDAD	1.066,42	+ 50% ANTIGÜEDAD		mes	
Oficial 1.ª	975,03	+ ANTIGÜEDAD	951,04	+ 50% ANTIGÜEDAD	Art. 36	Axuda familiar	50,00 €
Oficial 2.ª	962,79	+ ANTIGÜEDAD	944,92	+ 50% ANTIGÜEDAD	Art. 37	Complem. escolar	40,00 €
Jefe servicios	2.304,59	+ ANTIGÜEDAD	1.642,98	+ 50% ANTIGÜEDAD	Art. 37	Matrícula Gdo. esc.	40,00 €

**CADRO DE HORARIOS DE TRABAJO QUE A EMPRESA CESPA TEN CONCERTADOS CO CONCELLO DA CORUÑA**

AÑO 2008

## HORARIO DE TRABAJO

ACTIVIDADE		INICIO	FIN	XORNADA	HORAS SEMANA	
NOCHE (ORG., INORG., PAPEL...)		0:00	7:00	7:00		BLOQUES DE 6 Y 3
R.S.U. DÍA (ORG. E INORG., CENTROS COLAB.)	QUENDA MAÑA	8:00	14:09	6:09		LUNS A VENRES
		8:00	13:40	5:40	36,40	SÁBADO
	QUENDA TARDE (MERCADOS)	14:00	20:09	6:09		LUNS A VENRES
		14:00	19:40	5:40	36,40	SÁBADO
R.S.U. DÍA (SELECTIVA PAPEL E PLÁSTICOS)	POLÍGONOS	8:30	14:39	6:09		LUNS A VENRES
		7:00	12:40	5:40	36,40	SÁBADO
R.S.U. DÍA (SELECTIVA PAPEL)	QUENDA MAÑA INV. E VER.	7:00	13:09	6:09		LUNS A VENRES
		7:00	12:40	5:40	36,40	SÁBADO
R.S.U. DÍA (SELECTIVA VIDRO)	QUENDA MAÑA INV. E VER.	8:00	14:09	6:09		LUNS A VENRES
		8:00	13:40	5:40	36,40	SÁBADO
R.S.U. DÍA-P. a P. Papel e Vidro (1)	VER. E INV.	10:00	14:30	4:30	30,00	BLOQUES DE 6 Y 1
BARRIDO MANUAL	QUENDA MAÑA INVERNO	7:00	14:00	7:00		BLOQUES DE 6 Y 3
		7:00	13:00	6:00		
	DOMINGOS E FESTIVOS	6:00	13:00	7:00		BLOQUES DE 6 Y 3
		6:00	12:00	6:00		
BARRIDO MANUAL - REPASO	QUENDA TARDE VER. E INV.	14:00	21:00	7:00		BLOQUES DE 6 Y 3
		14:00	20:00	6:00		
MAQUINARIA L.V.	QUENDA MAÑA INVERNO	7:00	14:00	7:00		BLOQUES DE 6 Y 3
		6:00	13:00	7:00		BLOQUES DE 6 Y 3
SERVICIO CORTE MALEZA	QUENDA MAÑA	8:00	14:09	6:09		LUNS A VENRES
		8:00	13:40	5:40	36,40	SÁBADO
	QUENDA TARDE	14:00	21:18	7:18	36,40	LUNS A VENRES
SERVICIO PINTORES	QUENDA TARDE VER. E INV.	14:00	21:18	7:18	36,40	LUNS A VENRES
SERVICIO MÁQUINAS QUITAPINTADAS	QUENDA TARDE VER. E INV.	14:00	21:18	7:18	36,40	LUNS A VENRES
LIMPEZA MERCADOS MUNICIPALES	QUENDA MAÑA	7:50	14:00	6:10		LUNS A VENRES
		7:50	13:00	5:10	36,00	SÁBADO
	QUENDA TARDE	14:00	20:00	6:00		LUNS A VENRES
		13:00	19:00	6:00	36,00	SÁBADO
TALLERES	QUENDA MAÑA	7:00	14:12	7:12	36,00	LUNS A VENRES
		14:00	20:05	6:05		LUNS A XOVES
	QUENDA TARDE	14:00	19:30	5:30		VENRES
		7:00	13:10	6:10	36,00	SABADO
OFICINAS	J. PARTIDA INVERNO	8:30	14:00	5:30		LUNS A XOVES
		16:00	18:08	2:08		
	J. CONTINUA VERAN (15 xun. a 15sep.)	8:30	14:00	5:30	36,00	VENRES
		8:00	15:12	7:12	36,00	LUNS A VENRES
	J. CONTINUA	9:00	15:00	6:00		LUNS
		8:30	15:00	6:30		MARTES A VENRES
		9:00	13:00	4:00	36,00	SABADO

### NOTAS IMPORTANTES:

\* Os traballadores que teñen 36,4 horas semanais, serán compensados con tres días de descanso

\* Determináanse en xornada continua 25 minutos de descanso para os traballadores en 6+3, e 20 minutos de descanso para os demais, e 10 minutos para o aseo persoal

\* Os traballadores do taller faran u a rotación nas súas quendas de traballo que consistirá en traballar 3 semanas de mañá e 1 semana de tarde.

(1) As 6 horas semanais que faltan son en compensación dos domingos e festivos traballados

### ASISTENTES:

#### EMPRESA:

D. FRCO. GALLEGO USEROS

#### PARTE SOCIAL

D. JOSE A. SUAREZ MARTINEZ

D. EDUARDO CASTRO MARTÍNEZ

D. RAFAEL RODRÍGUEZ BERTO A

D. MIGUEL ANGEL SANCHEZ

D. JESUS GACIO LOUREIRO

D. ANGEL BESTILLEIRO FUENTES

## SECRETARIA

M.<sup>a</sup> JOSE CAMBA

En La Coruña a 11 de octubre de 2001, se reúnen en el local de la empresa FERROSER, las representaciones de la Empresa y de los Trabajadores que al margen se relacionan miembros de la Comisión mixta paritaria al objeto de determinar las bases de promoción y ascensos de acuerdo al Reglamento existente en La Empresa tomándose los siguientes acuerdos

Primero.-Se promocionarán ocho plazas de conductores y una de oficial 1.<sup>a</sup> Mecánico. Cuyos exámenes se harán de acuerdo al reglamento de promoción y ascensos.

Segundo.-Las plazas se cubrirán con los ocho primeros de la lista por puntuación, en el caso de los conductores y con el primero en el caso del oficial.

Tercero.-Las plazas eventuales de conductores que se generen serán cubiertas por los siguientes de la lista es decir del noveno en adelante.

Próximamente se promocionaran plazas para capataz por lo cual se llega al acuerdo de que todos aquellos trabajadores de la Empresa que cumplan las condiciones estipuladas en Reglamento y quieran acceder a los exámenes para dichas plazas pueden ir presentando la solicitudes.

Y no habiendo más asuntos que tratar se levanta la reunión, firmando la presente en prueba de conformidad

## INGRESOS

No caso de ingreso na empresa, establécese unha preferencia de ingreso, para os fillos dos traballadores de FERROSER, S.A. como mínimo dun 40% e un 10% para familiares dos mesmos.

Iguais dereitos consevarán os fillos dos pensionistas que prestaran os seus servicios na empresa.

Para cubrir as baixas que por xubilación regulamentaria, anticipada, voluntaria ou por invalidez se produzan, cando as expectativas de mercado sexan favorables, tratará de incorporarse á plantilla fixa, de forma escalonada, ó persoal eventual de contrato.

En canto á contratación de persoal eventual, este poderá someterse ás probas prácticas que a empresa considere oportunas.

## ASCENSOS

FERROSER, S.A. e o Comité de Empresa do Centro de traballo de A Coruña (Polígono Industrial A Grela), subscriben o presente Acordo que regula o réxime de ascensos de categoría profesional, de conformidade coas vacantes anunciadas a tal fin, como desenrolo do establecido no atr. 24 do Estatuto dos Traballadores, en cumprimento do art. 38 do Convenio Colectivo.

### 1. AMBITO TERRITORIAL

O ámbito territorial do Acordo será o definido polo Convenio Colectivo de Empresa.

### 2. AMBITO TEMPORAL

O presente Acordo entrará en vigor no momento da súa sinatura polas partes e manterá a súa vixencia en tanto non sexa denunciado por calquera delas mesmas e substituído por un novo.

### 3. VACANTES

Dada a variedade e complexidade das actividades que exerce esta Empresa, o número de ascensos a efectuar en cada momento será determinado pola Dirección da Empresa, previa información ó Comité de Empresa.

Convocaranse probas de actitude para ascensos, polo menos, cada dous anos.

### 4. CONVOCATORIA

#### 4.1. ANUNCIO.

A Empresa anunciará, ó menos con 30 días de antelación, as vacantes ou postos a cubrir en en réxime de ascenso , a data na que se efectuarán os exercicios e o programa a desenrolar, así como:

. Número de vacantes por categoría . Condicións requeridas

. Forma e lugar de celebración

. Puntuación mínima esixible

. Data de presentación de solicitudes

#### 4.2. CONDICIÓN XERAIS.

Como norma xeral establécese que en cada convocatoria de ascensos de categoría poderá presentarse calquera traballador da plantilla da Empresa, sempre que cumpra cos requisitos expresados a continuación.

Non poderá participar na convocatoria o persoal que se atope nalgunha das seguintes condicións:

- Excedencia voluntaria ou forzosa

- Servicio Militar



- Non ter unha permanencia mínima de dous anos na Categoría inmediata inferior á convocatoria.

#### 4.3. SOLICITUDES.

Os candidatos presentarán as súas solicitudes ó departamento de Persoal, mediante impreso facilitado ó efecto, no prazo máximo de 15 días /contados dende a data da convocatoria. Quedándose o traballador cunha copia de dita solicitude.

#### 4.4 . PROGRAMA.

Os programas serán confeccionados por una Comisión de Técnicos da Empresa, nomeados a tal efecto pola Dirección, nos cales farase constar:

- . Probas de coñecemento prácticos
- . Temas para as probas teóricas

Unha vez aprobados estos programas pola Dirección da Empresa, tras consensualos co Comité de Empresa, procederase a convocar as Probas para ascensos, tendo en conta o prazo fixado no punto 4.1

Estos programas fixaranse xunto coa convocatoria, nos taboleiros de anuncios de que dispón a Empresa.

En base ás Convocatorias e Programas, a Empresa facilitará a formación teórica e práctica, que consistirá nun cursillo que se impartirá no lugar, horas e días que figurarán na propia Convocatoria. En todo a asistencia dos aspirantes terá carácter voluntario, e a empresa facilitará a asistencia por todos os medios ó cursiño a todos os aspirantes.

#### 5. VALORACIÓN DE CANDIDATOS

Para ascender a unha categoría superior teranse, en conta as seguintes circunstancias

##### 5.1 FASE DE CONCURSO.

VALORACIÓN DE MÉRITOS (30 puntos): En esta proba cada apartado valerá 10 puntos teranse en conta factores como:

- A) Asistencia ó traballo
- B) Expediente do traballador limpo
- C) Responsabilidade, compañerismo e modo de traballo.

IDONEIDADE (10 puntos). Según as características do posto e categoría á que se aspira, teranse en conta as seguintes circunstancias : (Valendo cada apartado 5 puntos).

- a) Experiencia nos traballos da categoría solicitada e acreditación da mesma.
- b) Formación dos traballadores nas distintas materias.

##### 5.2. PROBAS DE ACTITUDE.

En cada proba de ascensos que se celebre, presentaránse cinco (5) sobres cerrados con temas e exercicios diferentes en cada un deles, e un aspirante elexirá o que servirá como proba de ascenso.

##### 5.2.1. PROBAS DE COÑECEMENTOS TEÓRICOS:

Consistirán en coñecementos de carácter xeral que se relacionen co posto de traballo e o nivel da categoría solicitada, consistente nun exame tipo Test de 10 preguntas, as cales valerán 2 punto cada unha.

##### 5.2.2. PROBAS PRÁCTICAS:

Consistirán en coñecementos propios e específicos imprescindibles no desenrolo da categoría solicitadas e coñecementos prácticos da Seguridade e Hixiene no Traballo, consistente en demostración de saber executar dita categoría en 5 probas, valorando cada unha delas en 6 puntos.

#### 6. CADRO DE ANTIGÜIDADE

Dacordo coa antigüidade otogaranse as seguintes puntuacións :

De 2 a 3 anos	1 punto
De 3 a 4 anos	2 puntos
De 4 a 5 anos	3 puntos
De 5 a 6 anos	4 puntos
De 6 a 7 anos	5 puntos
De 7 a 8 anos	6 puntos
De 8 a 9 anos	7 puntos
De 9 a 10 anos	8 puntos
De 10 a 11 anos	9 puntos
Mais de 11 anos	10 puntos

#### 7. PUNTUACIÓNS

--	--	--	--

	Máxima	Mínima
Coñecementos teóricos	20	10
Coñecementos prácticos	30	15
Valoración de méritos	30	15
Idoneidade	10	0
Antigüidade	10	1

Para ser declarado apto tense que acadar polo menos a puntuación mínima en cada un dos conceptos a avaliar

No caso de que hucbera algún empate entre os opositores, tería que facerse de novo un examen de coñecemento teórico e outro de práctico con distintas preguntas e probas a resolver.

Dacordo co número de ascensos fixados na convocatoria para cada categoría e sección, optarán ós mesmos os que consigan maior puntuación

. En caso de producirse entre os ascendidos renuncias á categoría ou baixa na Empresa , dentro do período máximo de 6 meses a partires da resolución da convocatoria , a si a vacante de categoría será cuberta polo traballador que lle seguirá en puntuación, dentro de cada especialidade.

Se ningún aspirante ó ascenso alcanzara a puntuación mínima esixida, declararase deserta a proba, e as prazas sairán a Convocatoria no prazo máximo de 6 meses.

O Tribunal das probas de ascenso ierá coñecemento das calificacións de Valoración de Méritos e idoneidade dos aspirantes , con antelación á realización das probas de coñecementos teóricos e prácticos.

#### 8. TRIBUNAL DAS PROBAS DE ASCENSO

O Tribunal para as probas de ascenso estará formado por:

Presidente: Designado por la Empresa entre persoal da Dirección

2 Vocales: Designado por la Empresa entre persoal da Sección

3 Vocales: Designados polo Comité de Empresa, podendo levar asesores

A pertencencia ó Tribunal é incompatible coa condición de aspirante a ascenso.

#### 9. NIVEIS

O ascenso por concurso oposición ou antigüidade, levará consigo a adecuación ó nivel salarial correspondente.

#### 10. RECLAMACIÓNS

Dentro do prazo de 7 días contados dende a comunicación dos resultados, os aspirantes poderán presentar ante o Departamento de persoal, as reclamacións que consideren pertinentes. Estas reclamacións serán contestadas ós 10 días seguintes polo Tribunal calificador.

#### 11. MINUSVALÍA

No caso de minusvalía recoñecida por un Tribunal médico, habendo pasado a oposición e se en todo caso houbera un empate con outro opositor, se lle dará un punto a maiores á persoa minusválida.

Na Coruña, a 1 de agosto de 2000.