

## III. OUTRAS DISPOSICIÓNS

---

Número do Dog: 229

Páxina do Dog: 16.140

Data da Disposición: 20 de outubro de 2004

Sección: III. OUTRAS DISPOSICIÓNS

Organismo: CONSELLERÍA DE ASUNTOS  
SOCIAIS, EMPREGO E  
RELACIÓNS LABORAIS

Rango: Resolución

Título: Resolución do 20 de outubro de 2004, da Delegación Provincial de Pontevedra, pola que se dispón o rexistro, o depósito e a publicación, no Diario Oficial de Galicia, do convenio colectivo da empresa Cespa Ingeniería Urbana, S.A., co seu persoal adscrito aos servizos de limpeza pública e interiores contratados co Concello de Pontevedra.

---

*Resolución do 20 de outubro de 2004, da Delegación Provincial de Pontevedra, pola que se dispón o rexistro, o depósito e a publicación, no Diario Oficial de Galicia, do convenio colectivo da empresa Cespa Ingeniería Urbana, S.A., co seu persoal adscrito aos servizos de limpeza pública e interiores contratados co Concello de Pontevedra.*

Visto o texto do convenio colectivo da empresa Cespa Ingeniería Urbana, S.A. co seu persoal adscrito aos servizos de limpeza pública e interiores contratados co Concello de Pontevedra, co nº de código 3601101, que tivo entrada no rexistro único do edificio administrativo da Xunta de Galicia en Vigo o día 8-10-2004, suscrito en representación da parte económica pola representación da empresa, e da parte social, polo comité de empresa, en data 22-9-2004. De conformidade co disposto no artigo 90.2º e 3º, 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 1040/1981, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo e Real decreto 2412/1982, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo, esta delegación provincial

ACORDA:

Primeiro.-Ordenar a súa inscrición no libro de rexistro de convenios colectivos de traballo, exis

tente nesta delegación provincial, e a notificación ás representacións económica e social da comisión.

Segundo.-Ordenar o seu depósito no Servizo de Relacións Laborais, Sección de Mediación, Arbitraje e Conciliación.

Terceiro.-Dispoñer a súa publicación no Diario Oficial de Galicia.

Vigo, 20 de outubro de 2004.

Joaquín Macías Sánchez

Delegado provincial de Pontevedra

Convenio colectivo da empresa Cespa Ingeniería

Urbana, S.A. co seu persoal adscrito aos

servizos de limpeza pública e interiores

contratados co Concello de Pontevedra

Artigo 1º.-Ámbito de aplicación.

Este convenio colectivo regulará as relacións laborais da empresa Cespa Ingeniería Urbana, S.A., co seu persoal adscrito aos servizos de recollida de lixo, limpeza viaria e limpeza de edificios e locais contratados co Concello de Pontevedra.

Artigo 2º.-Vixencia.

Salvo os artigos que expresamente marquen distinta vixencia, este convenio colectivo entrará en vigor a partir do 1 de xaneiro de 2004 para o persoal en activo na data do seu asinamento, independentemente da súa publicación no BOP.

Artigo 3º.-Duración e prórroga.

A duración do convenio será de dous anos, é dicir, para o período comprendido entre o 1 de xaneiro de 2004 e o 31 de decembro de 2005.

Este convenio considerarase automaticamente denunciado, unha vez terminada a vixencia prevista no punto anterior, sen necesidade de ningún aviso previo, continuando o articulado en vigor mentres non exista texto alternativo que o substitúa.

Artigo 4º.-Condicións máis beneficiosas.

O persoal que con anterioridade ao establecemento deste convenio viñera desfrutando de condicións máis beneficiosas cás aquí pactadas, conservaraas 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 reunión, que será convocada por escrito e polo menos con tres días hábiles de antelación,

deberá incluír necesariamente os temas que se van tratar na orde do día.

Serán vogais dela tres representantes dos traballadores e tres da empresa, designados respectivamente polas partes asinantes do convenio.

Será secretario un vogal da comisión paritaria, nomeado por cada sesión, tendo en conta que o cargo recaerá unha vez nos representantes dos traballadores 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) Cantas outras actividades tendan á maior eficacia práctica do convenio ou veñan establecidas no seu texto.

Artigo 7º.-Xornada de traballo.

A partir do 13 de agosto de 2004, a xornada semanal de traballo efectivo é de 35,5 horas, aplicándose nos venres de cada semana a diminución da media hora semanal, respecto da xornada semanal que se viña realizando durante o ano 2003.

Os traballadores disporán de media hora para tomar o bocadillo. O horario para isto será das 10.00 ás 10.30 horas para a quenda da mañá, das 17.00 ás 17.30 horas para a quenda de tarde, das 2.00 ás 2.30 horas para a quenda de noite e das 18.00 ás 18.30 horas no servizo de limpeza de interiores.

Os días 24 e 31 de decembro 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 desfrutará en compensación dun día de libranza retribuída.

Ademais os días 25 de decembro e 1 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.

O día 3 de novembro, día de San Martiño de Porres, patrón da actividade, considerárase como día festivo.

Artigo 8º.-Vacacións.

O persoal comprendido neste convenio desfrutará dun período anual de vacacións de 31 días naturais, sendo polo menos 25 deles laborables, que poderán desfrutarse ao longo de todo o ano. Na empresa establecerase unha orde rotatoria de preferencia, de tal forma que o traballador que un ano foi primeiro á hora de elixir quenda pase a ser último no ano seguinte.

O calendario de vacacións exporase nos taboleiros de anuncios da empresa.  
O traballador coñecerá as datas que lle corresponde desfrutar das súas vacacións, polo menos dous meses antes do comezo do seu desfrute. En todo caso, as vacacións non poderán comezar a desfrutarse no 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 categoría.
- c) Preferencia por antigüidade.

Os criterios anteriores serán resoltos polo comité de empresa.

A empresa determinará o número de traballadores que mensualmente desfrutará vacacións.

En caso de que o traballador, ao comezo do desfrute das vacacións, se encontrase en situación de IT (incapacidade temporal) por accidente laboral ou hospitalizado por enfermidade común ou en convalecencia despois de estar hospitalizado, o seu desfrute quedará posposto dentro do ano a que correspondan as vacacións.

Aboaráselles anualmente aos traballadores unha bolsa de vacacións polos importes de:

Quenda día:

Delegado: 20,66 A.

Xefe de servizos: 18,10 A.

Encargado xeral: 15,33 A.

Enc. verted. Capataz. Administrativo. Mecán.-cond.: 12,68 A.

Conductor: 9,85 A.

Vixlte. vert. Peón. Limpadora. Cristalero: 7,28 A.

Quenda noite:

Delegado: 48,71 A.

Xefe de servizos: 45,57 A.

Encargado xeral: 42,23 A.

Enc. verted. Capataz. Administrativo. Mecán-cond.: 39,08 A.

Conductor: 35,66 A.

Vixlte. vert. Peón. Limpadora. Cristalero: 36,79 A.

Estes importes aboaranse xunto coa paga extra de verán.

Artigo 9º.-Licenzas e permisos.

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

- a) Dezaoito días naturais en caso de matrimonio.
- b) Tres días naturais por adopción ou nacemento de fillo dos cales polo menos dous 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 naturais 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.

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

Nos casos de enfermidade grave con hospitalización ou convalecencia posterior no domicilio por intervención cirúrxica ou outra causa, poderase elixir o desfrute da licenza, ben ao comezo da hospitalización ou a partir do momento da convalecencia posterior no domicilio, pero sempre que se realice dentro dos quince días contados a partir da data de hospitalización.

f) Por matrimonio de fillos ou irmáns:

-Un día natural se a cerimonia se realiza na localidade de residencia do traballador.

-Pasa a ser laborable o día de permiso se se producise o matrimonio fóra da localidade de residencia do traballador e dentro da mesma provincia.

-Catro días naturais se a cerimonia se realiza 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.

i) Para deberes de carácter público e persoal, así como para consulta médica. A empresa concederalles 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, revista militar, 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. O traballador, cando vaia asistir a consulta médica, deberá poñelo en coñecemento da empresa e traer o xustificante correspondente da dita asistencia, comprometéndose o produtor a ser posible á terminación do distrito asignado.

j) Un día por falecemento de tíos, do traballador ou do seu cónxuxe, para asistencia ao enterro.

k) Todos os traballadores/as desfrutarán durante o ano 2004 de tres días de asuntos propios

de libre disposición; no ano 2005 serán catro días.

#### Artigo 10º.-Salarios.

Páctase para cada ano de vixencia do convenio un aumento salarial equivalente ao IPC (índice de prezos ao consumo conxunto nacional) real de cada ano máis dous puntos. Para efectos do seu aboamento, efectuarase un aumento do IPC previsto para cada ano máis dous puntos, regularizándose o aumento final pactado o mes de xaneiro seguinte, unha vez coñecido o IPC real correspondente aos anos de vixencia do convenio.

En aplicación dos termos previstos no ano anterior, para o ano 2004 fíxase un salario mínimo de convenio de 773,82 euros, establecéndose con efectos do 1 de xaneiro a seguinte táboa salarial por categorías:

- \* Delegado: 856,73 A.
- \* Xefe de servizo: 840,17 A.
- \* Encargado xeral: 823,56 A.
- \* Encargado vertedoiro: 807,10 A.
- \* Capataz: 807,10 A.
- \* Administrativo: 807,10 A.
- \* Mecánico-condutor: 807,10 A.
- \* Conductor: 790,51 A.
- \* Vixilante vertedoiro: 773,82 A.
- \* Peón especializado, peón maquinista: 773,82 A.
- \* Peón: 773,82 A.
- \* Limpadora: 773,82 A.
- \* Cristaleiro: 773,82 A.

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.

[www.ciaservizos.org](http://www.ciaservizos.org)

O resto de conceptos salariais serán actualizados e revisados na mesma porcentaxe que nas fórmulas anteriores.

#### Artigo 11º.-Antigüidade.

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

Comezarase a aboar desde día 1 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.-Complemento de penosidade.

Establécese un complemento de penosidade que consiste no 25% do salario base. Este complemento será percibido por todos os traballadores da empresa durante os doce meses do ano.

Artigo 13º.-Complemento de nocturnidade.

Establécese un complemento de nocturnidade que consiste no 30% do salario base. Este complemento 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 de verán ou xullo: 15 de xullo.

\* Gratificacións de 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.

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, 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.

Artigo 16º.-Complemento de transporte:

Establécese un complemento de transporte de 68,13 euros mensuais para cada un dos traballadores da empresa.

Artigo 17º.-Complemento de distancia.

Establécese un complemento de distancia mensual de 30,50 euros para o ano 2004 para todo o persoal que diariamente teña que desprazarse á nave; este complemento percibirao tamén o persoal que presta servizos no vertedoiro.

Artigo 18º.-Axudas de custo.

Establécese unha axuda de custo de 37,92 euros diarios, e unha media de 18,96 euros diarios.

Artigo 19º.-Achega por diminuídos físicos ou psíquicos.

Esta achega queda establecida na cantidade de 63 euros mensuais para aqueles traballadores que teñan ao seu cargo familiares diminuídos psíquicos ou físicos.

Artigo 20º.-Indemnización por falecemento ou invalidez derivada de accidente laboral.

Establécese unha indemnización de 10.000,84 euros e 15.782,58 euros, respectivamente, para cada continxencia.

Estas contías serán actualizadas anualmente conforme o establecido na correspondente póliza da entidade aseguradora.

Axuda por falecemento derivado doutras causas.

Por falecemento dalgún traballador/a en activo, a empresa que estea prestando servizos aboaralle ao cónxuxe ou fillos, para axuda do enterro, unha única cantidade de 492,23 euros.

Artigo 21º.-Anticipos reintegrables.

Crearase un fondo para préstamos persoais. A este fondo pode recorrer calquera traballador cunha antigüidade mínima de seis meses sen que en ningún momento os préstamos solicitados e concedidos poi

dan 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 préstamos pendentes de adxudicar por se ter cuberto o máximo establecido iran entregando cando, repostos o fondo, haxa cantidade suficiente para o seu outorgamento. A orde de concesión de préstamos será a fixada polo comité de empresa, procurándose (salvo casos excepcionais) que entre a amortización dun préstamo e a concesión dun novo transcorran como mínimo seis meses.

O importe máximo de préstamos e fondo serán os seguintes:

Concepto Importe 2004

Préstamo 1.387,21

Fondo 6.250,52

O prazo para a concesión do préstamo non será superior a 5 días.

Artigo 22º.-Axuda de estudos.

A cada traballador que teña fillos en EXB/ESO aboarásele unha cantidade anual total de 46,89 euros en concepto de axuda de estudos para o ano 2004. Esta cantidade farase efectiva coa nómina do mes de setembro ou outubro, logo de xustificación.

Artigo 23º.-Roupas de traballo.

Entregaráselle a todo o persoal de limpeza e recollida dous uniformes e dúas camisas ao ano nos meses de maio e outubro. Ao persoal eventual entregaráselle tamén unha funda de recambio para que substitúa o uniforme de traballo porque teña que lavarse. Aos condutores entregaráselles unha funda, unha camisa e un xerseí.

Para o persoal de limpeza de interiores entregaranse dúas batas anuais, podendo substituírse por chaqueta e pantalón á elección dos traballadores, doce pares de guantes e dous pares de zocos, e cada dous anos unha chaqueta de la para os invernos.

Ao persoal que preste os seus servizos no vertedoiro entregáransele botas de seguridade.



Así mesmo, xunto co uniforme de inverno entregaráselle ao persoal de recollida e limpeza un par de botas de augas, tres pares de guantes protectores, un conxunto de pantalón e chaqueta impermeables e unha boina, e igualmente ao persoal con categoría de peón se lle entregará unha funda.

Tamén se entregará cada dous anos un anorak.

Finalmente entregarase un chaleco acolchado a todo o persoal.

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

Antes da entrega da roupa daráselle audiencia ao comité de empresa, que emitirá a súa opinión.

Nas entregas de roupa a empresa e o comité de empresa quedarán cunha mostra das pezas de roupa dadas aos traballadores, co 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 o comité de empresa para comprobar que estes non incumpriron o pedido.

En caso de que por circunstancias do mercado ou mandato do cliente tivese 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, co fin de que se comprobe que non diminúa a calidade na peza substituída.

A empresa informará os 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 mingua do cumprimento da lexislación sobre saúde laboral.

Artigo 24º.-Garantías sobre as condicións de traballo.

Co obxecto de que o traballador coñeza os datos relativos á súa afiliación e cotización ao réxime xeral da Seguridade Social, a empresa obrígase 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 20º.

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.

Constituirase un 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.

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.

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.

5. O comité de seguridade e saúde laboral poderá paralizar unha ou varias unidades de traballo no só suposto de risco para os traballadores, debéndoo pór 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 resistentes á adopción de medidas de protección.

7. A información resultante daráselle 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 maneira habitual e efectiva comprobren o cumprimento das medidas de seguridade individuais e o estado das colectivas.

Todo o anterior, sen mingua 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 entregaranse no prazo máximo de quince días, contado a partir do último recoñecemento efectuado no cadro de persoal de traballadores.

Artigo 28º.-Dereitos sindicais.

- a) A empresa respectará o dereito dos traballadores a sindicarse e non poderá suxeitar o emprego dun traballador á condición de que non se afilie ou renuncia á súa afiliación sindical.
- b) A empresa non poderá despedir un traballador nin prexudicalo de calquera outra forma a causa da súa afiliación ou actividade sindical.
- c) A empresa reconece o dereito dos traballadores afiliados a un sindicato a celebrar reunións, recadar cotas e distribuír información sindical fóra de horas de traballo.
- d) O crédito de horas mensuais que corresponde aos membros do comité de empresa, poderá acumularse nun ou varios dos seus compoñentes, sen exceder o máximo total, quedando relevado ou relevados do traballo sen prexuízo da súa remuneración.
- e) O persoal terá un permiso retribuído para a celebración de cinco asembleas anuais, desde as 20.00 ás 23.30 horas.
- f) A empresa respectará a legalidade vixente en materia de acumulación de horas sindicais, conforme o cal os cargos sindicais poderán acumular as ditas horas entre si segundo teñan por conveniente.
- g) A partir do ano 2001 serán computadas como tempo efectivo de traballo as horas dedicadas á negociación ou revisión do convenio colectivo.

Artigo 29º.-Excedencias.

A excedencia poderá ser voluntaria ou forzosa. A forzosa, que dará dereito á 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, con polo menos unha antigüidade na empresa dun ano, ten dereito a excedencia voluntaria por un prazo non menor de dous anos e maior de cinco. Este dereito só poderá ser exercido outra vez polo mesmo traballador se transcorreron catro anos desde o final da anterior excedencia.

Os traballadores terán dereito a un período de excedencia non superior a tres anos para atender o coidado de cada fillo, contado 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 viñera disfrutando. Cando o pai e a nai traballen, só un deles poderá executar este dereito.

Terán dereito á situación de excedencia na empresa os traballadores 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 que chegue no intervalo de 15 minutos citados no punto 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.

#### Artigo 31º.-Faltas e sancións.

A empresa informará o comité de empresa das sancións que se impoñan aos traballadores, así como dos motivos delas e da súa cualificación de acordo coa lexislación vixente. Esta información ao comité de empresa será anterior á comunicación de sanción ao traballador 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.

A petición dos traballadores sancionados, o comité de empresa facilitará a este, caso de ser posible e en reunión para o efecto, información suplementaria co fin de chegar a un coñecemento máis obxectivo dos feitos.

#### Artigo 32º.-Xubilación aos 64 anos.

Os traballadores que cumpran a idade de 64 anos e demais requisitos exixidos poderá acollerse á xubilación segundo determina o R.D. 1194/1985, para este efecto as empresas obríganse a contratar simultaneamente no lugar do xubilado outro traballador, sempre de acordo coa lexislación vixente.

[www.cigservizos.org](http://www.cigservizos.org)

#### Xubilación parcial e anticipada

1. Con base no Real decreto 1131/2002, que se refire a prestacións, contrato a tempo parcial e xubilacións parciais e ao abeiro do disposto nos artigos 166.2º do Real decreto legislativo 1/1994, do 20 de xuño e 12.6º do Estatuto dos traballadores, recoñéceselles aos traballadores incluídos dentro do ámbito de aplicación deste acordo o dereito subxectivo a optar por xubilarse a tempo parcial, a partir dos 60 anos 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 que, tendo dereito conforme a actual lexislación á xubilación total, reunan así mesmo as condicións xerais exixidas para ter dereito á pensión contributiva de xubilación da Seguridade Social. Esta acreditación efectuarase presentando na empresa certificado orixinal de vida laboral xunto co escrito do interesado dirixido á empresa, solicitando acollerse á xubilación anticipada parcial, cunha anticipación de polo menos tres meses á data prevista para a xubilación. Ademais, será necesario que, no momento do inicio da situación de xubilación parcial, o interesado non se encontre en ningunha das causas de suspensión do contrato de traballo prevista na

lexislación vixente.

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

4. Esta relación laboral instrumentarase mediante a subscrición dun contrato a tempo parcial e por escrito en modelo oficial. A prestación laboral, descanso e vacacións deberá realizarse, salvo pacto en contrario, nos meses e quendas que estableza a empresa para cada traballador.

5. O contrato de traballo a tempo parcial suscrito co traballador parcialmente xubilado terá unha duración igual á que, no momento da súa formalización, lle falte a aquel para acadar a idade de 65 anos, momento no que se extinguirá este contrato, e este traballador deberá pasar de xeito forzoso á situación de xubilación total.

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

7. A empresa formalizará asemade un contrato de relevo 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 acadar a idade de 65 anos, salvo que o traballador substituído cesase con anterioridade ao servizo da empresa por calquera causa, caso no que se extinguirá 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 sindical. Estes recibos asinaranse de conformidade co modelo anexo a este convenio. No dito documento constará o nome e a sinatura do membro do comité ou asesor sindical.

Artigo 34º.-Cota sindical.

Por petición da central sindical correspondente e logo de conformidade por escrito do afiliado, 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 desfrutará xeralmente os seus días de descanso en domingos

e festivos, salvo que por falta de persoal voluntario para traballar nos ditos días non se

puidese garantir o servizo. Neste caso deberán prestalo forzosamente os traballadores designados para o efecto, con día de libranza compensatorio e retribución salarial dun complemento funcional polo seu cambio de día de libranza. Este complemento aboarase tamén ao persoal do vertedoiro, non devengando estas retribucións os traballadores de noite que fagan a súa recollida o sábado de madrugada.

O persoal voluntario inscribírase en listaxe para o 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, neste caso terán que traballar os designados pola empresa e por ser forzoso a retribución citada polo cambio de día de libranza terá un incremento engadido.

Para tal efecto, os importes serán:

-Voluntario: 36,94 euros.

-Forzoso: 59,09 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 lixo, limpeza viaria, limpeza de interiores e eliminación de residuos.

Para casos especiais non cubertos pola póliza crearase unha comisión representada por tres membros do comité, un de cada central sindical representada, e un representante da empresa. Esta comisión estudará os casos especiais e emitirá un informe vinculante.

Artigo 37º.-Complementos por IT incapacidade temporal (antes, incapacidade laboral transitoria).

Na situación de incapacidade temporal transitoria derivada de accidente de traballo ou enfermidade profesional, a empresa complementará ata o 100% do salario base, antigüidade, nocturnidade e complemento de perigosidade desde o primeiro día do parte de baixa.

Así mesmo, naqueles casos en que exista baixa por IT por enfermidade común ou accidente non laboral con hospitalización, a empresa aboará ata o 100% do salario base, antigüidade, nocturnidade e complemento de perigosidade, desde o día en que se produza a hospitalización e mentres dure esta.

Para os casos de IT derivada de enfermidade común, a empresa complementará ata o 100% do salario base, antigüidade, toxicidade e nocturnidade a partir do 1º día do inicio da baixa.

Co obxecto de mellorar as situacións e os estados de incapacidade temporal, a empresa, mediante servizos médicos, poderá verificar o estado da 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 IT

poderá deixar de aboar este complemento sempre que exista acordo maioritario neste sentido dunha comisión formada para o efecto por dous representantes da empresa e dous dos traballadores, quedando fixado o importe mínimo que marca a lei.

Artigo 38º.-Fomento de emprego.

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

As traballadoras que a empresa incorpora dentro das fixas discontinuas, o día 1 de setembro para realizar limpeza de choque, serán rotadas, sempre que dispoñan de medios de transporte propios para realizar o traballo que a empresa ten asignado, quedando obrigadas 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 para ocupalas as traballadoras fixas discontinuas.

Artigo 39º.-Escape de vehículos e repartición de material de limpeza.

A empresa comprométese a realizar de forma paulatina as melloras necesarias co obxecto de evitar escapes laterais de gases nos camións de recollida de lixo.

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

Artigo 40º.-Retirada do carné de conducir

En caso de que se produza a retirada do carné de conducir, por resolución administrativa a un traballador que conduza un vehículo de motor que requira este permiso, a empresa comprométese a facilitarlle un posto de traballo, 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 sexa a embriaguez ou o consumo de drogas.

Artigo 41º.-Categorías e traballos de superior categoría.

Créase a categoría de peón especializado ou peón maquinista, que percibirá o salario correspondente ao peón máis o complemento de distancia por desprazamento á nave.

Artigo 42º.-Subrogación do persoal.

Co obxecto 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 do presente convenio, levarase a cabo nos termos indicados neste artigo e seguintes.

No sucesivo, 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 da empresa saínte pasarán a adscribirse á nova empresa ou entidade pública que vaia realizar o servizo, respectando esta os dereitos e obrigas que desfruten na empresa substituída. Producirase a mencionada subrogación de persoal sempre que se dea algún dos seguintes supostos:

1. Traballadores en activo que realicen o seu traballo na contrata cunha antigüidade mínima dos catro últimos meses anteriores á finalización efectiva do servizo, sexa cal sexa a modalidade do seu contrato de traballo, con independencia de que, con anterioridade ao citado período de catro meses, traballasen con anterioridade noutra contrata.
2. Traballadores, con dereito a reserva de posto de traballo, que no momento da finalización efectiva da contrata teñan unha antigüidade mínima de catro meses nela e se encontren enfermos, accidentados, en excedencia, vacacións, permiso, descanso maternal, servizo militar ou situacións análogas.
3. Traballadores con contrato de interinidade que substitúan algún dos traballadores mencionados no punto segundo, con independencia da súa antigüidade e mentres dure o seu contrato.
4. Traballadores de novo ingreso que por exigencia do cliente se incorporasen á contrata de servizos públicos como consecuencia dunha ampliación, nos catro meses anteriores á finalización daquela.
5. Traballadores que substitúan outros que se xubilen, tendo cumprido 64 anos dentro dos catro últimos meses anteriores á finalización efectiva da contrata e teñan unha antigüidade mínima nela dos catro meses anteriores á xubilación, sempre que esta estea pactada en convenio colectivo estatutario de ámbito inferior, en virtude do R.D. 1194/1985, do 17 de xullo.

B) Todos os supostos anteriormente recollidos deberán ser acreditados 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 día no 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 desfrute das súas vacacións. Se o traballador é representante legal dos traballadores, especificarase o período do seu mandato.

-Fotocopia dos contratos de traballo do persoal afectado pola subrogación.

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

O incumprimento das obrigas entre empresas non afectará a subrogación do persoal.

C) Os traballadores que non desfrutasen das súas vacacións regulamentarias ao se producir a subrogación desfrutarán 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 que vincula: empresa ou entidade pública ou privada cesante, nova adxudicataria, cliente e traballador.

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

Artigo 43º.-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 (o convenio xeral

de limpeza pública), publicado no BOE nº 58, do 7 de marzo de 1996, poida ser estudado pola comisión paritaria e incorporado, no caso de estimalo a este convenio colectivo.

Artigo 44º.-Composición da mesa negociadora.

Validez da representación e capacidade de obrigarse:

Este convenio colectivo de ámbito empresarial foi negociado entre os representantes da empresa, Juan Manuel Gil Martínez, Javier Antón Maguregui, Juan Manuel Gil Merino e José Somoza Pérez, e os representantes dos traballadores Ángel Miranda Leiro, Ángel López López, Jesús Búa Eirín, Teresa Jaén Trelles, Manuel Iglesias Pazo, Reimundo Veiga Caldas, Juan Carlos Corredoira Barral, Roberto García Fariña e Manuel Miñán Cal, todos eles membros do comité de empresa. Foron asesores da parte social, en todas ou parte das sesións negociadoras, os seguintes: José Luis García Pedrosa polo sindicato CC.OO, Manuel Currás Meira e Pilar Briones por el sindicato CIG e Ignacio Santiago Rodríguez e Jesús Álvarez Cao por el sindicato UGT.

A comisión negociadora constituíuse válida e debidamente en todas as súas sesións e as

partes recoñecéronse mutuamente a representación con que actuaron e a capacidade suficiente para o outorgamento dos acordos neste convenio.

Recibo liquidación

Empresa

Empregado/a

Data cesamento ..... Causa

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

En Pontevedra o... de... de 200...

Sinatura do delegado sindical.

Sinatura do traballador.

Sinatura da empresa.

Detalle liquidación

Liquidación verán

Liquidación vacacións

Suma

Retención renda

Desea Vde. que esta liquidación sexa visada polo comité, delegado ou centrais sindicais logo da súa aprobación.

SiNon

Sinatura.

Líquido que se percibirá \_\_\_\_\_

Permiso para consulta médica que concede a empresa Cespa Ingeniería Urbana, S.A.

Produtor

O produtor citado foi consultado no día da data, das ... ás ... horas.

Pontevedra o... de... de 200...

Asdo.: Dr./Dra. D/D<sup>a</sup>

Nota: este volante só se estende para efectos de xustificar ante a empresa o tempo de consulta en institucións da Seguridade Social.



www.cigservizos.org

---