



Boletín Nº 259. Lunes, 10 de noviembre de 2008

[III. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA](#) [XUNTA DE GALICIA](#) [CONSELLERÍA DE TRABALLO](#) [DELEGACIÓN PROVINCIAL DA CORUÑA](#) [SERVIZO DE RELACIÓNS LABORAIS](#)

ANUNCIO Pág. 13186 Reg. 08/13024-x.

r

Convenio colectivo da empresa Celta Prix, SL (servizo de recollida de RSU do Concello de Cedeira)

Visto o expediente do convenio colectivo da empresa CELTA PRIX, S.L (Servizo de recollida de RSU do CONCELLO DE CEDEIRA) (código convenio 1504621), que tivo entrada nesta Delegación Provincial da Consellería de Traballo o día 13.8.08, complementado o 15.10.08 e subscrito pola parte económica pola empresa e pola parte social polo delegado de persoal o día 12.8.08, 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.–Ordena-la súa inscrición no Libro Rexistro de Convenios Colectivos de Traballo, obrante nesta Delegación Provincial, e notificación ás representacións económica e social da Comisión Negociadora.

SEGUNDO.–Ordena-lo depósito do citado acordo no Servizo de Relacións Laborais, Sección de Mediación, Arbitraje e Conciliación (S.M.A.C).

TERCEIRO.–Dispoñe-la súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

A Coruña, 21 de outubro de 2008

A DELEGADA PROVINCIAL

Asdo.: María Debén Alfonso

CONVENIO COLECTIVO DO SERVIZO PÚBLICO DA RECOLLIDA E TRANSPORTE DE RESIDUOS SOLIDOS URBANOS, PUNTO LIMPO E LIMPEZA VIARIA NO CONCELLO DE CEDEIRA, QUE REGULA AS RELACIÓNS LABORAIS ENTRE A EMPRESA CONCESIONARIA CELTA PRIX, S.L. E O SEU PERSOAL CONTRATADO

Artigo 1.–Ámbito funcional.

O presente convenio establece e regula as condicións de traballo do persoal, da empresa concesionaria Celta Prix, S.L., do servizo público de recollida e transporte de residuos solidos urbanos, punto limpo e limpeza viaria do Concello de Cedeira.

Artigo 2.–Ámbito persoal e territorial.

O presente convenio afecta ao conxunto do persoal que preste os seus servizos na empresa, no ámbito do Concello de Cedeira, no servizo público de recollida e transporte de residuos solidos urbanos, punto limpo e limpeza viaria.

Artigo 3.–Vixencia e duración.

O presente convenio terá unha duración de 2 anos e medio desde o 1 de agosto de 2008, ata o 31 de decembro de 2010.

O presente convenio entrará en vigor o día da súa sinatura se ben os seus efectos económicos terán carácter retroactivo ao 1 de agosto de 2008.

Unha vez terminada a súa vixencia inicial ou a de calquera das súas prórrogas, de igual duración, continuará rexendo ata que sexa substituído por outro.

Artigo 4.–Denuncia do convenio.

A denuncia deberá facerse por escrito e cun mínimo dun mes e un máximo de tres meses de antelación ao vencimento do seu período de vixencia ou de calquera das súas prórrogas. Desta comunicación enviarase copia a efectos de rexistro à Dirección da empresa e a Delegación Provincial da Consellería de Traballo. A parte que promova a negociación deberá presentar proposta concreta sobre os puntos e contido que comprenda a revisión solicitada. As partes reuniranse antes de que se cumpra un mes desde a recepción da proposta citada.

O presente convenio entenderase prorrogado tacitamente por períodos anuais, sempre que por calquera parte non sexa denunciado. Non obstante a denuncia do convenio non significará modificación algunha do seu texto articulado que continuará vixente ata a súa substitución polo novo, nos termos que as partes establezan.

Artigo 5.–Condicións máis beneficiosas.

No caso de que o convenio se prorrogue por non mediar denuncia, do mesmo, por ambas partes, o conxunto das retribucións económicas equipararanse automaticamente as mesmas que para o persoal laboral do

Concello de Cedeira.

Todas as traballadoras e traballadores que teñan condicións máis beneficiosas, a empresa terá a obrigaón de respetalas na súa totalidade, para todo o persoal que as viñese gozando na data de entrada en vigor do presente convenio.

Artigo 6. Categorias profesionais.

1. **Encargado ou encargada.**—É o traballador ou traballadora que, ademais do exercicio da súa laboura profesional como o conxunto do persoal, ten ao seu cargo o mando sobre o demais persoal do servizo, cuxos traballos dirixe, vixila e ordea e que se responsabiliza do traballo do persoal. Terá coñecimentos dos oficios e das actividades a seu cargo e dotes de mando suficientes para o cargo que ocupa.

2. **Conductor ou condutora.**—Terá que estar en posesión do carné de conducir correspondente, ten os coñecementos necesarios para executar toda clase de reparacións, que non requiren elementos de taller. Coidará especialmente de que o vehículo ou máquina que conduce salga do parque nas debidas condicións de funcionamento.

Ten ao seu cargo a condución e manexo das máquinas ou vehículos remolcados ou sen remolcar propias do servizo. Responsabilizarase do entretemento e adecuada conservación da máquina ou vehículo que se lle asigne, así como de observar as prescricións técnicas e de funcionamento dos mesmos.

3. **Peón.**—Traballador ou traballadora encargada de executar labores para cuxa realización non requiren ningunha especialización profesional nin técnica.

Artigo 7.—Organización do traballo.

É competencia única e exclusiva da dirección da empresa, de acordo co contido específico do artigo 20 do Estatuto dos Traballadores e a lexislación laboral vixente, a ordenación dos recursos, a súa organización dirección e control; todo iso en relación á organización teórica e práctica do traballo, asignación de funcións e control e verificación da actividade laboral.

A organización do traballo ten como obxecto acadar nos servizos que se prestan un nivel óptimo de eficacia, utilizando adecuadamente ós seus recursos materiais e contando coa colaboración do persoal.

O traballador ten a obriga de avisar á empresa tan pronto como coñeza a súa imposibilidade de asistir ao traballo, para que esta organice axeitadamente ó servizo.

Será preceptivo a información e consulta do Comité de empresa ou delegado de persoal para trasladar definitivamente a un traballador a un posto distinto ó seu habitual nos casos que ocorran as modificacións substanciais das condicións de traballo seguintes:

- a) Xornada de traballo
- b) Horario
- c) Sistemas de traballo e rendementos

Artigo 8.–Prestación do traballo.

A prestación do traballo virá determinada polo convido no contrato de traballo. O traballador ou traballadora prestará a clase e extensión do traballo que marquen as leis, o presente convenio, as instrucións do Concello e da empresa e, na súa falta, os usos e costumes.

Normalmente só se prestará o traballo habitual. No entanto, pasaxeiramente e por necesidade urxente, deberá o traballador ou traballadora prestar maior traballo ou outro distinto do acordado, a condición de retribuírlle de acordo coas disposicións aplicables.

Todo traballador ou traballadora está obrigado a executar cantos traballos e operacións ordé o encargada ou encargado, dentro dos xerais cometidos propios da súa categoría ou competencia profesional.

Se o traballador ou traballadora observa entorpecimento para exercer o seu traballo, falta ou defectos no material, nos instrumentos ou nas máquinas, estará obrigado a dar conta inmediatamente ao encargado ou encargada.

A empresa porá ao alcance dos traballadores ou traballadoras todos os medios necesarios para que estes poidan executar o seu traballo nas mellores condicións de comodidade, hixiene e seguridade. Pola súa banda, os traballadores utilizarán os medios de protección que a empresa lles facilite.

Artigo 9.–Retribucións salariais.

A retribución de cada traballador estará composta polo salario base do convenio e os complementos que para cada actividade e categoría se determinan na táboa salarial anexa.

Artigo 10.–Estructura salarial.

Salario base.–O salario base será determinado para cada categoría según o disposto nas taboas anexas. Esta cantidade aboarase em doce mensualidades.

Plus penoso.—Aboarase por este concepto, conforme ás táboas salariais que se anexan. Estas cantidades serán aboadas en doce mensualidades.

Plus transporte.—Os traballadores percibirán un plus de transporte por valor mensual, segundo indican as táboas, para as categorías de condutor e peón, que se percibirá en 12 mensualidades.

Artigo 11.—Plus persoal.

Os traballadores subrogados do Concello e adscritos o servizo de limpeza e recollida de RSU do Concello de Cedeira percibirán un plus persoal absorvible na cuantía de 50 € / mes, sendo esta cantidade o coste total para a empresa. Dito plus aboarase exclusivamente dende o 01 de agosto de 2008 ata o 31 de decembro de 2010, data na que desaparecerá, posto que non determina ou establece nivel salarial.

Este plus será absorvible polo incremento determinado polo convenio colectivo ou revisión do mesmo (no caso de que este se produza e na súa contía durante a vixencia do presente convenio) do convenio do Concello de Cedeira para o seu persoal laboral, concurrindo este plus, estrictamente, para o persoal subrogado do Concello, a modo de condición máis beneficiosa e unicamente os efectos do establecemento do seu salario.

Artigo 12.—Antigüidade.

Todo o persoal terá un complemento salarial por trienio consolidado que será retribuído na cantidade de 13,15 € para este ano 2008. Para os seguintes anos, se aplicará o mesmo incremento que o rexistrado no convenio colectivo para o persoal laboral do Concello de Cedeira.

Artigo 13.—Pago do salario.

Todas as percepcións, excepto as de vencimiento periódico superior ao mes, abonaranse mensualmente, por períodos vencidos e ata o día 5 do mes seguinte ao do seu devengo.

Artigo 14.—Horas extraordinarias.

Teñen a condición de horas extraordinarias aquelas que se realicen sobre a duración da xornada ordinaria.

O valor da hora extraordinaria será o dobre que a hora ordinaria.

Salario bruto anual / Horas anuais = Valor hora ordinaria.

Valor hora extraordinaria = Valor hora ordinaria x 2

Artigo 15.—Pagas extraordinarias.

Os traballadores percibirán tres pagas extraordinarias ó ano, que poderán prorratearse na nómina mensual, denominadas paga de decembro, de xullo e marzo. A contía da paga extraordinaria completa será de 30 días de salario base, e antigüidade no caso da paga de decembro e xullo e de 15 días de salario base e antigüidade no caso da paga de marzo, e aboaranse na última quincena dos meses de marzo, xuño e decembro.

Ademais, aboarase unha paga excepcional e non consolidable por importe de 300 € a liquidar coa nomina de agosto de 2008 e para o persoal contratado pola empresa (con excepción do persoal subrogado do Concello).

Ditas pagas non se verán afectadas pola situación de Incapacidade Transitoria.

Artigo 16.–Xornada.

A xornada laboral para o persoal será de 37,5 horas efectivas em cómputo semanal e de 1.720 horas de traballo efectivo em cómputo anual.

Os traballadores ou traballadoras disporán dun período de descanso de 20 minutos diarios con carácter xeral, dentro da xornada de traballo e acomodándoo ás necesidades do servizo, computándose como traballo efectivo.

Computarase como tempo de traballo efectivo o estrictamente necesario para vestirse con roupa de traballo, recoller, gardar ou ordena-la roupa, uniformes, materiais, ferramentas e demais útiles de traballo.

Entenderanse comprendidos dentro da xornada laboral ordinaria os tempos empregados en pausas regulamentarias, desprazamentos e outras interrupcións derivadas do cumprimento das normas de seguridade e hixiene ou da propia organización do traballo.

Toda variación máis beneficiosa, aos efectos de xornada laboral, que se produza para o persoal laboral do Concello de Cedeira, esta será de aplicación para o persoal do servizo de limpeza comprendido no ámbito persoal e territorial deste convenio

Considerarase festivo non recuperábel o día 3 de novembro.

Artigo 17.–Traballos en domingos e festivos e horario nocturno.

Cando o traballo se desenvolvan en domingos, festivos, ou en horario nocturno, as xornadas realizadas nas ditas circunstancias deberán ser repartidas equitativamente entre tódolos/as traballadores/as adscritos ó servizo.

Por cada hora traballada en domingo, festivo, ou en horario nocturno

percibirase un incremento do 100% sobre o estipulado para a hora normal, seguindo as seguintes fórmulas:

$\text{Retribución anual} / \text{N.º de horas de traballo ano} = \text{Valor hora normal de traballo.}$

$\text{Valor hora normal de traballo} \times 2 = \text{Valor da hora extra nocturna ou festiva.}$

Artigo 18.–Vacacións.

O persoal suxeito a este convenio terá dereito ao goce dun período de vacacións anuais retribuídas de trinta días naturais.

As vacacións gozaranse por anos naturais. O primeiro ano de prestación de servizos na empresa só se terá dereito ao goce da parte proporcional correspondente ao tempo realmente traballado durante o ano.

O dereito a vacacións non é susceptible de compensación económica. Non entanto, o persoal que cese durante o transcurso do ano terá dereito ao abono do salario correspondente á parte de vacacións devengadas e non gozadas, como concepto integrante da liquidación pola súa baixa na empresa.

Artigo 19.–Incapacidade temporal.

En caso de incapacidade temporal dun traballador ou traballadora derivada de calquera causa, a empresa complementará até o 100% das retribucións integras desde o primeiro día mentras dure esta situación.

Artigo 20.–Sustitución do persoal por IT e vacacións.

A empresa está obrigada a substituír ao persoal que estexa en situación de baixa por IT ou outra incapacidade, así como ao persoal que estexa disfrutando das vacacións anuais obrigatorias, excedencia voluntaria ou forzosa ou licencias, sexan éstas retribuídas ou non.

Artigo 21.–Licenzas e permisos.

O traballador ou traballadora, previo aviso e xustificación, poderá ausentarse do traballo con dereito a remuneración, por algúns dos motivos e polo tempo seguinte:

- Quince días naturais no caso de casamento ou rexistro oficial como parella de feito.
- Catro días nos casos de nacemento de fillo ou filla.
- Tres días por enfermidade, accidente grave, hospitalización ou

intervención quirúrxica sen hospitalización que precise reposo domiciliario ou falecemento de parentes até o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, ou persoas que convivan no mesmo enderezo. Cando, con tal motivo, o traballador precise facer un desprazamento fora da provincia de A Coruña, o prazo será de cinco días.

- Un día por traslado de domicilio habitual, dous se é fora do Concello de residencia.
- Polo tempo indispensable, para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal, comprendido o exercicio do sufraxio activo. Cando conste nunha norma legal ou convencional un período determinado, estarase ó que esta dispoña en canto á duración da ausencia e á súa compensación económica.

Cando o cumprimento do deber antes referido supoña a imposibilidade da prestación do traballo debido en máis do 20 por 100 das horas laborais nun período de tres meses, poderá a empresa pasar ó traballador afectado á situación de excedencia regulada no apartado 1 do artigo 46 desta Lei.

- Para realizar funcións sindicais ou de representación do persoal nos termos establecidos legal ou convencionalmente.
 - Sete días ó ano de asuntos propios de libre disposición. Deberanse solicitar por escrito, cunha antelación de alomenos tres días. Non poderán solicitarse en pontes nin engadirse ás vacacións, nin acumular máis de dous seguidos.

O non recollido neste convenio axustarase ao disposto no Estatuto dos Traballadores.

www.cigservizos.org

Artigo 22.–Embarazo e maternidade.

As mulleres embarazadas terán dereito a que se lles cambie de posto de traballo, a outro máis acorde co seu estado, e non estarán obrigadas en ningún caso a desempeñalas súas funcións en lugares perigosos para o seu embarazo.

A traballadora terá un permiso de maternidade de dezaseis semanas ininterrompidas. No suposto de parto múltiple o período de suspensión se incrementará en dúas semanas máis por cada fillo, a partir do segundo.

O período de suspensión distribuirase a opción da interesada, coa excepción das seis semanas inmediatamente posteriores ó parto que serán de descanso obrigatorio para a nai, así tamén recollerá-se calquera mellora que recolla a lexislación vixente en cada momento.

Pola lactación dun fillo ou filla menor dun ano terá dereito a unha hora de

ausencia do traballo que poderá dividir en dúas fraccións. A muller pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da xornada normal nunha hora coa mesma finalidade ou optar por acumular o dito permiso en xornadas completas. O permiso de lactancia se incrementará proporcionalmente nos supostos de parto múltiple.

Terá dereito a permiso retribuído para asistir a preparación para o parto, e para novas técnicas de fecundación.

Tamén terá dereito a elixir a data das súas vacacións regulamentarias.

As mulleres embarazadas que non poideran disfrutar as vacacións dentro do ano natural, poderán acumular as mesmas para disfrutalas no ano natural seguinte.

Artigo 23.–Control médico.

Todo o persoal comprendido no presente convenio terá o dereito de efectuar unha revisión médica anual según os protocolos médicos necesarios para cada posto de traballo.

A revisión será a cargo da empresa, e realizarase dentro da xornada laboral.

Artigo 24.–Roupa de traballo.

A roupa de traballo será de uso obrigatorio para todo o persoal, e a empresa deberá facilitar, cada ano, as seguintes pezas:

Condutores

- Tres camisas
- Dous pantalóns
- Un xersei
- Unha cazadora
- Un anorak
- Un par de botas de seguridade
- Un par de botas de auga
- Un traxe de augas
- Un par de botíns

– Guantes anticortes

Peóns:

– Tres pantalóns.

– Catro camisas.

– Dous xerseis.

– Dúas cazadoras

– Un anorak

– Un traxe de augas

– Un par de botas de seguridade

– Un par de botas de auga

– Unha gora de inverno e unha de verán

– Un par de botíns.

– Guantes anticortes.

Entregarase unha vez ó ano entre o 15 de maio e o 15 de xuño.

A roupa estará homologada de acordo coa normativa vixente.

Artigo 25.–Vestuarios.

A empresa está obrigada a facilitar un local apropiado ás necesidades dos traballadores ou traballadoras, e que reúnan como mínimo as seguintes condicións:

Dependencias con servizos, duchas, aseos, etc.

Cuartos para que o persoal poida cambiarse, dispoñendo cada persoa dun roupeiro axeitado para gardar a súa roupa e pertenzas persoais. Asemade tamén se facilitará un cuarto apropiado para que os traballadores e traballadoras poidan descansar o tempo que lle corresponde en cada xornada.

Para o non recollido neste artigo estarase o disposto no R.D. 486/1997, de 14 de abril, de seguridade e saúde nos lugares de traballo, e demais disposicións legais.

Artigo 26.–Seguro de accidente.

A empresa subscribirá unha póliza de seguro colectivo a favor de todos e cada un dos traballadores ou traballadoras afectadas por este convenio que cubriran como mínimo as seguintes garantías:

Morte por accidente: 24.041 €.

Incapacidad permanente absoluta por accidente: 48.081 €.

Incapacidad parcial: según baremo.

Ditas continxencias deberán derivarse en calquera caso de accidente laboral, incluído o accidente “in itinere” ou enfermidade profesional, e as indemnizacións fixadas serán totalmente independentes daquelas que lles correspondan ós traballadores ou traballadoras en virtude da lexislación vixente.

Artigo 27.–Subrogación.

Ó obxecto de contribuír e garanti-lo principio de estabilidade no emprego, a absorción do persoal entre quen se sucedan, mediante calesquera 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 no presente artigo.

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 desenvolvida por unha determinada empresa, sociedade ou organismo público.

A) En tódolos supostos de remate, 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 a realizar o servizo, respectado esta os dereitos e obrigas que gocen na empresa substituída. Producirase a mencionada subrogación de persoal sempre que se dean algúns dos seguintes supostos:

1.–Traballadores en activo que realicen o seu traballo na contrata cunha antigüidade mínima dos catro últimos meses anteriores ó remate efectivo do servizo, sexa cal fora a modalidade do seu contrato de traballo, con independencia de que, con anterioridade ao citado período de catro meses, houbera traballo noutra contrata.

2.–Traballadores, con dereito á reserva de posto de traballo, que no

momento do remate efectivo da contrata teñan unha antigüidade mínima de catro meses na mesma, e se atopen enfermos, accidentados, en excedencia, vacacións, permiso, descanso maternal, ou calquera outra situación análoga.

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

4.–Traballadores de novo ingreso que por esixencia do cliente se incorporaran á contrata de servizos públicos como consecuencia dunha ampliación nos 4 meses anteriores ó remate daquela.

5.–Traballadores que substitúan a outros por xubilación tendo cumpridos 64 anos dentro dos 4 últimos meses anteriores ao remate efectivo da contrata e cunha antigüidade mínima na mesma dos catro meses anteriores á xubilación.

B) Tódolos supostos anteriormente contemplados deberanse acreditar mediante documento que fai fe pola empresa ou entidade pública saínte ou a entrante, e no prazo de 10 días hábiles contados dende o momento en que, ben a empresa entrante, ou a saínte, comunique dando fe á outra empresa o cambio na adxudicación do servizo.

C) Os traballadores que non gozaran das súas vacacións regulamentarias ó producirse a subrogación, as gozarán coa nova empresa adxudicataria do servizo, que só aboará a parte proporcional do período que a ela corresponda, xa que o abono do outro período corresponde o anterior adxudicatario, que deberá efectualo na correspondente liquidación.

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

Se o cliente rescindira a contrata dunha empresa para deixar de presta-lo servizo, ou realizalo por si mesmo, operará a subrogación para o propio cliente nos termos sinalados neste artigo.

E) No suposto de agrupación de contratas, no que unha ou varias contratas, servizos, zonas ou divisións de aquelas se agrupen en unha ou varias, a subrogación operará respecto de tódolos traballadores que, con independencia da modalidade de contrato, realizaran o seu traballo nas que resulten agrupadas cun tempo mínimo dos catro meses anteriores, e todo elo con independencia de que con anterioridade prestara servizos nas diferentes contratas, zonas, divisións ou servizos.

Subrogaranse asemade, os traballadores que se atopen nos supostos dos apartados 2, 3 4 e 5 do apartado A deste artigo, e que realizaran o seu

traballo nas zonas, divisións ou servizos agrupados.

F) A subrogación de persoal, así como os documentos a facilitar, operarán en tódolos supostos de substitución de contratas, partes, zonas ou servizos que resulten da fragmentación ou división das mesmas, así como nas agrupacións que daquela podan efectuarse, aínda tratándose das normais substitucións que se produzan entre empresas ou entidades públicas ou privadas que leven a cabo a actividade dos correspondentes servizos, e isto aínda cando a relación xurídica se estableza só entre quen adxudica o servizo por un lado e a adxudicataria por outro, sendo de aplicación obrigatoria, en todo caso, a subrogación de persoal, nos termos indicados e elo con independencia tanto da aplicación no seu caso do previsto no artigo 44 do Estatuto dos Traballadores, como de existencia por parte do empresario saínte doutras contratas alleas á que é obxecto de sucesión.

G) A empresa saínte deberá entregar á entrante os seguintes documentos:

- Certificado do organismo competente de estar ó corrente no pago da Seguridade Social.
- Fotocopia das 4 últimas nóminas mensuais dos traballadores afectados.
- Fotocopia do dos documentos de cotización TC-1 e TC-2 da Seguridade Social, ou no seu caso dos que legalmente os substitúan, dos referidos catro últimos meses.
- Relación de persoal especificando: nome, apelidos, enderezo, número de afiliación á Seguridade Social, antigüidade, categoría profesional, xornada, horario, modalidade de contratación e data de goce de vacacións. Se o traballador fora representante legal dos traballadores, especificarase o período de mandato do mesmo.
- Fotocopia dos contratos de traballo do persoal afectado pola subrogación.
- Copia de documentos debidamente dilixenciados por cada traballador afectado, nos que se faga constar que este recibiu da empresa saínte a súa liquidación das partes proporcionais, non quedando pendente cantidade algunha. Este documento deberá estar en poder da nova adxudicataria na data de inicio do servizo da nova titular.

Artigo 28.–Retirada do permiso de conducir.

Nos supostos de sanción, con vehículos da empresa en horas de traballo,ou fora del, que supoñan retirada do carnet de conducir a empresa virá obrigada a darlle traballo retribuindo ó traballador na mesma cuantía que estaba percibindo pola súa categoría.

Artigo 29.–Xubilación parcial.

Os traballadores ou traballadoras poderanse acoller ao establecido no Real Decreto Lei 1194/1985, sobre xubilación anticipada ós 64 anos de idade, a tal efecto as empresas cubrirán a vacante producida do xeito que se establece no citado R.D.

1.–Ao amparo do artigo 166.2 da Lei da Seguridade Social e do artigo 12.6 do E.T, reconócese os traballadores e traballadoras o dereito subxectivo de solicitar da empresa a xubilación parcial e a redución de xornada no límite máximo legalmente previsto do 85% cando reúnan os requisitos legalmente establecidos e, en especial, a idade, que non poderá ser inferior a sesenta anos.

2.–A solicitude débese remitir á empresa cunha antelación mínima de tres meses á data de xubilación parcial. A empresa estudiará a solicitude de boa fe coa vista posta nun acordo coa parte solicitante e, en todo caso, dará resposta nun prazo máximo de 30 días. Nos casos de discrepancias entre as partes remitirase a cuestión á comisión paritaria que resolverá no ámbito das súas funcións nun prazo máximi de 30 días.

3.–O 15% da xornada que corresponde de traballo efectivo acumularanse nos meses inmediatamente seguintes á xubilación parcial e a xornada completa.

4.–Ata que o traballador ou traballadora xubilado parcialmente chegue á idade ordinaria de xubilación, a empresa deberá manter un contrato de relevo nos ermos previstos no artigo 12.6 do E.T.

Artigo 30.–Xubilación anticipada ós 64 anos.

As partes acordan recomendarlles ás empresas e traballadores afectados polo presente conveio a utilización do sistema especial de xubilación os 64 anos, ao 100 por 100 dos dereitos pasivos, coa simultánea contratación doutros traballadores desempregados rexistrados nas oficinas de emprego, en número igual o de xubilacións anticipadas que se pacten, por calquera das modalidades de contrato vixentes na actualidade, agás a modalidade de contratación prevista no artigo 15.1.B) do E. T., así como as contratacións a tempo parcial, cun período mínimo de duración en todo caso superior ao ano e tendendo ao máximo legal respectivo, sempre e cando legalmente se estableza tal posibilidade de xubilación especialos 64 anos, de acordo co antes sinalado.

Artigo 31.–Dereitos sindicais.

A empresa facilitará os medios técnicos e material necesario para o normal desenvolvemento das funcións do delegado ou delegada de persoal.

O delegado ou delegada de persoal non poderán ser sancionados nin despedidos durante o exercicio das súas funcións nin no ano anos seguinte

ao seu cesamento, como consecuencia de actividades sindicais.

Tampouco poderá ser trasladado de unidade, centro ou posto de traballo, en contra da súa vontade expresa durante o período antes citado.

A delegada ou delegado de persoal non poderá ser discriminado na súa promoción económica ou profesional en razón do desempeño da súa representación.

Artigo.–32.–Comisión paritaria.

Constitúese unha comisión paritaria para a interpretación, arbitraje, conciliación e vixilancia do convenio.

Esta comisión estará formada por un membro designado polos traballadores e un representante da empresa.

A comisión, sempre de conformidade coa lexislación vixente, entenderá das seguintes cuestións:

- a) A interpretación do convenio.
- b) A arbitraje nas cuestións que as partes sometan á súa consideración.
- c) As demais que se lle atribúen no convenio.

As accións individuais ante calquera organismo ou tribunal deben ir precedidas dunha actuación da dita comisión.

Disposición adicional.

www.cigservizos.org

Para o non recollido neste convenio, estarase ao disposto no Estatuto dos Traballadores e demais lexislación laboral vixente, así como calquer condición mais favorábel que se recolla no convenio colectivo para o persoal laboral do Concello de Cedeira será de aplicación ao persoal afecto por este Convénio colectivo.

ANEXO 1

TABOAS SALARIAIS

A) TABOA SALARIAL PARA O PERIODO AGOSTO 2008 A DECEMBRO 2008

	CONDUCTOR	PEON
SALARIO BASE	803,69	740,71
PLUS PENOSO	159,48	146,12
PLUS TRANSPORTE	100,00	100,00
PAGA XULLO	66,97	61,72

PAGA DECEMBRO	66,97	61,72
PAGA MARZO	33,49	30,86
TOTAL DEVENGOS	1.230,60	1.141,14

B) TABOA SALARIAL PARA O PERIODO XANEIRO 2009 – DECEMBRO 2009

	CONDUCTOR	PEON
SALARIO BASE	868,01	799,98
PLUS PENOSO	172,23	157,82
PLUS TRANSPORTE	107,99	107,99
PAGA XULLO	72,33	66,66
PAGA DECEMBRO	72,33	66,66
PAGA MARZO	36,16	33,33
TOTAL DEVENGOS	1.329,05	1.232,44

C) TABOA SALARIAL PARA O PERIODO XANEIRO 2010 – DECEMBRO 2010

	CONDUCTOR	PEON
SALARIO BASE	937,45	863,97
PLUS PENOSO	186,01	170,43
PLUS TRANSPORTE	116,64	116,64
PAGA XULLO	78,12	72,00
PAGA DECEMBRO	78,12	72,00
PAGA MARZO	39,06	36,00
TOTAL DEVENGOS	1.435,39	1.331,03

Reg. 08/13024-x