

Convenio colectivo de Sufi, SA (limpeza viaria, xestión do punto limpo e diversas recollidas selectivas das Pontes de García Rodríguez)

Visto o expediente do convenio colectivo de SUFI, S.A. (limpeza viaria, xestión do punto limpo e diversas recollidas selectivas das Pontes de García Rodríguez) (código convenio 1504671), que tivo entrada nesta Delegación Provincial da Consellería de Traballo o día 5.1.09, complementado o día 11.2.09 e subscrito pola parte económica pola empresa e pola parte social polo delegado de persoal o día 29.12.08, de conformidade co disposto no artigo 90.2 e 3 do Real decreto legislativo 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, 12 de febreiro de 2009

A DELEGADA PROVINCIAL

Asdo.: María Debén Alfonso

CONVENIO COLECTIVO DA EMPRESA SUFI, S.A., NA ACTIVIDADE DE LIMPEZA PÚBLICA VIARIA, XESTIÓN DO PUNTO LIMPO E DIVERSAS RECOLLIDAS SELECTIVAS DE AS PONTES DE GARCÍA RODRÍGUEZ

ÍNDICE

NORMAS XERAIS

Artigo preliminar. Lexitimación das partes.

Artigo 1.º.–Ámbito de aplicación territorial e persoal.

Artigo 2.º.–Vixencia, duración e prórroga.

Artigo 3.º.–Condicións máis beneficiosas.

Artigo 4.º.–Absorción e compensación.

Artigo 5.º.–Comisión mixta de garantía.

Artigo 6.º.–Interpretación e aplicación.

ORGANIZACIÓN DO TRABALLO

Artigo 7.º.–Organización do traballo.

Artigo 8.º.–Promoción.

Artigo 9.º.–Clasificación profesional.

Artigo 10.º.–Emprego do idioma galego.

Artigo 11.º.–Situacións especiais.

CONDICIÓNS DE TRABALLO

Artigo 12.º.–Xornada laboral.

Artigo 13.º.–Vacacións.

Artigo 14.º.–Permisos e licencias.

Artigo 15.º.–Días libres por asuntos propios.

Artigo 16.º.–Incapacidade laboral transitoria

Artigo 17.º.–Aviso previo de cesamento.

Artigo 18.º.–Prendas de traballo.

CONDICIÓNS SOCIAIS

Artigo 19.º.–Póliza de seguros.

Artigo 20.º.–Excedencias.

Artigo 21.º.–Redución de xornada

Artigo 22.º.–Suspensión do contrato de traballo por maternidade, risco durante o embarazo ou lactancia, violencia de xénero e paternidade.

Artigo 23.º.–Xubilación parcial anticipada.

Artigo 24.º.–Cobertura por retirada do carné de conducir.

Artigo 25.º.–Saúde laboral

Artigo 26.º.–Delegado de prevención.

Artigo 27.º.–Revisións médicas.

Artigo 28.º.–Protección de traballadores e traballadoras especialmente sensibles a determinados riscos.

DEREITOS SINDICAIS

Artigo 2.º.–Garantías sindicais.

Artigo 30.º.–Cota sindical.

CONDICIÓNS SALARIAIS

Artigo 31.º.–Retribucións.

Artigo 32.º.–Pagas extraordinarias.

Artigo 33.º.–Incremento salarial e cláusula de revisión.

Artigo 34.º.–Horas extraordinarias.

Artigo 35.º.–Anticipos.

Artigo 36.º.–Pagamento de salarios.

OUTRAS CONDICIÓNS

Artigo 37.º.–Subrogación do persoal.

Artigo 38.º.–Documentos a facilitar pola empresa saínte á entrante.

Artigo 39.º.–Dereito supletorio.

RÉXIME DISCIPLINARIO

Artigo 40.º.–Facultade sancionadora.

Artigo 41.º.–Graduación das faltas.

Artigo 42.º.–Faltas leves.

Artigo 43.º.–Faltas graves.

SERVIZOS

www.cigservizos.org

Artigo 44.º.–Faltas moi graves.

Artigo 45.º.–Prescrición das infraccións e faltas.

Artigo 46.º.–Sancións. Aplicación.

DISPOSICIÓNS ADICIONAIS

PRIMEIRA. Emprego de linguaxe non sexista.

SEGUNDA. Igualdade de oportunidades.

Anexo 1.–Táboa salarial.

Anexo 2.–Graos de consanguinidade e afinidade.

NORMAS XERAIS

Artigo preliminar.–Lexitimación das partes.

Este convenio está suscrito pola empresa SUFI, S.A., como adxudataria do servizo de limpeza viaria, xestión do punto limpo e diversas recollidas selectivas de As Pontes de García Rodríguez, e a representación legal dos traballadores do devandito centro de traballo.

As partes que o subscriben, teñen lexitimación suficiente conforme ás disposicións legais vixentes, para establecer o presente convenio colectivo, obrigándose polo tanto, durante o tempo da súa vixencia.

Artigo 1.º.–Ámbito de aplicación territorial e persoal.

O presente convenio colectivo será de aplicación para todos os traballadores e traballadoras da empresa SUFI, S.A., que presten os seus servizos no centro de traballo de As Pontes de García Rodríguez.

Artigo 2.º.–Vixencia, duración e prórroga.

O presente convenio colectivo, terá unha duración de 3 anos, comezando a súa vixencia para tódolos efectos, o 1 de xaneiro de 2009 e finalizando o 31 de decembro de 2011. Non obstante, desde a data de sinatura do convenio, comezarase a aplicar o plus de asistencia recollido nas táboas salariais pactadas.

A denuncia do convenio entenderase validamente efectuada por calquera das partes sempre que medie comunicación por escrito á outra parte antes do último mes de vixencia do convenio.

Este convenio considerarase provisionalmente prorrogado durante o tempo que medie entre a data de finalización e a aprobación dun novo convenio ou norma que o substitúa.

Artigo 3.º.–Condicións máis beneficiosas.

Os traballadores que, con anterioridade ao presente convenio viñesen gozando de mellores condicións consideradas no seu conxunto e en cómputo anual que as aquí pactadas, conservarán as mesmas.

Artigo 4.º.–Absorción e compensación.

As retribucións establecidas no presente convenio compensarán e absorberán todas as existentes no momento da súa entrada en vigor, calquera que sexa a natureza e orixe das mesmas.

Os aumentos de retribucións que poidan producirse no futuro por disposicións legais de xeral aplicación, só poderán afectar ás condicións pactadas no presente convenio, cando consideradas as novas retribucións en cómputo anual superen as aquí pactadas.

En caso contrario, serán absorbidas e compensadas por estas últimas subsistindo o presente convenio nos seus propios termos e sen modificación algunha nos seus conceptos, módulos e retribucións.

Artigo 5.º.–Comisión mixta de garantía.

Estará formada polo mesmo número de representantes dos traballadores e da empresa. Ambas partes poderán contar con asesores e reuniranse por instancia de calquera delas, tantas veces sexa necesario, debendo celebrarse a reunión dentro dos dous días seguintes á convocatoria e correndo a cargo do convocante as horas empregadas ao efecto.

As súas funcións serán:

- a) Interpretación da totalidade das cláusulas deste convenio.
- b) Estudo e valoración das novas disposicións legais de promulgación posterior á entrada en vigor do presente convenio que puidesen afectar ao seu contido.
- c) Cantas outras actividades tendan a unha eficaz aplicación do convenio e unha mellor solución interna dos conflitos.

Artigo 6.º.–Interpretación e aplicación.

As dúbidas e diverxencias que poidan xurdir sobre a aplicación deste convenio, serán sometidas á comisión mixta paritaria, antes de presentar a reclamación pertinente, diante da Xurisdición competente.

Dita comisión deberá emitir un informe e a súa resolución nun prazo máximo de 5 días a partir do día en que foi solicitada.

As funcións e actividades da comisión mixta paritaria non obstaculizarán en ningún caso o libre acceso á xurisdición administrativa e contenciosa, prevista na lei.

ORGANIZACIÓN DO TRABALLO

Artigo 7.–Organización do traballo.

A organización do traballo é facultade exclusiva da empresa, que debe exercitala con suxeición ao establecido no presente convenio e demais normas aplicables.

A empresa facilitará o exercicio do traballo de forma que o persoal non sufra atrasos no desenvolvemento da súa comisión debido a persoas ou feitos alleos á empresa.

Cada traballador realizará o traballo propio da súa categoría. Se por necesidades do servizo, un traballador viñese desempeñando funcións dunha categoría superior, cobrará desde o primeiro día, o salario correspondente a esta categoría.

Artigo 8.º.–Promoción.

Os postos ou tarefas que impliquen mando ou especial confianza, serán de libre designación e revogación por parte da empresa.

Terá preferencia o persoal en activo na empresa ou centro de traballo, para ascender a unha categoría ou nivel profesional distinto do que se ostenta, sen prexuízo de que establezan pola empresa, sistemas de promoción que teñan en consideración:

Superar satisfactoriamente as probas que se – propoñan ao efecto.

Titulación. –

Coñecementos do posto de traballo. –

Historial profesional. –

O ascenso non será definitivo ata transcorrido un período de proba, que será de 6 meses para o persoal titulado e de dous meses para o resto do persoal. Durante este período, o traballador ascendido ostentará a categoría á que foi promocionado provisionalmente, percibindo o salario correspondente á mesma.

No caso de non superar satisfactoriamente o período de proba, o traballador volverá a desempeñar os traballos propios da súa categoría e nivel anterior, percibindo o salario propio da mesma.

No caso de que as prazas queden vacantes, a empresa poderá cubrir esas vacantes con demandantes de emprego inscritos no INEM ou organismo equivalente.

Artigo 9.º.–Clasificación profesional.

O persoal clasificarase en grupos profesionais e estes á súa vez en categorías profesionais, sendo esta unha clasificación meramente enunciativa.

I. Grupo de mandos intermedios.

1. Encargado xeral.

2. Encargado.

1. **Encargado xeral.**–Cos coñecementos necesarios e baixo as ordes inmediatas do técnico superior ou medio, manda sobre un ou máis encargados. Adopta as medidas oportunas para o debido ordenamento e exercicio dos servizos. É responsable do mantemento da disciplina dos servizos ao seu cargo, e moi especialmente do cumprimento de cantas disposicións refíranse á hixiene e seguridade no traballo.

2. **Encargado.**–O traballador que, ás ordes dun encargado Xeral, ou mando superior, ten ao seu cargo o mando sobre o persoal operario, cuxos traballos dirixe, vixía e ordena. Terá coñecementos dos oficios das actividades ao seu cargo e dotes de mando suficientes para o mantemento dos rendementos previstos e da disciplina.

II. Grupo de administrativos.

1. **Auxiliar administrativo.**–Empregado que dedica a súa actividade a operacións elementais administrativas en xeral.

Grupo de operarios.–O grupo de persoal operario está composto polas seguintes categorías:

1. Conductor.

2. Peón.

3. Peón especialista.

1. **Conductor.**–En posesión do carné de conducir correspondente, que lle autorice ao manexo de automóbiles cuxa masa máxima autorizada (PMA) exceda de 3.500 quilogramos, 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 saia do parque nas debidas condicións de funcionamento.

Ten ao seu cargo a conducción e manexo das máquinas ou vehículos remolcados ou sen remolcar propias do servizo e que requiran posuír o carné mencionado no parágrafo anterior para o seu manexo. Responsabilizarase da axeitada conservación da máquina ou vehículo que se lle asigne, así como de observar as prescricións técnicas e de funcionamento dos mesmos.

2. **Peón.**—Traballador encargado de executar labores para cuxa realización non se requira ningunha especialización profesional nin técnica. Poden prestar os seus servizos indistintamente en calquera servizo ou lugar do centro de traballo.

3. **Peón especialista.**—Traballador dedicado a determinadas funcións que sen constituír un oficio esixen, sen embargo, certa práctica e especialidade.

Artigo 10.º.—Emprego do idioma galego.

Os textos do convenio colectivo, serán publicados en galego e castelán e, así mesmo, tamén se publicarán en galego e castelán aqueles escritos e anuncios que sexan considerados de máximo interese xeral.

Artigo 11.º.—Situacións especiais.

1. Protección da maternidade.

A muller que desempeñe un posto de traballo previamente declarado polo persoal facultativo pertinente como penoso ou perigoso para o seu embarazo e lactancia, terá dereito a que o empresario adopte as medidas necesarias para evitar a exposición aos riscos para a seguridade e a saúde ou unha posible repercusión sobre o embarazo ou a lactancia das citadas traballadoras, a través dunha adaptación das condicións ou do tempo de traballo da traballadora afectada.

Ditas medidas incluírán, cando resulte necesario, a non realización de traballo nocturno ou de traballo a quendas

Cando a adaptación das condicións ou do tempo de traballo non resultase posible ou, a pesar de tal adaptación, as condicións dun posto de traballo puidesen influír negativamente na saúde da traballadora embarazada ou do feto, e así o certifique os servizos médicos do Instituto Nacional da Seguridade Social ou das mutuas, en función da entidade coa que a empresa teña concertada a cobertura dos riscos profesionais, co informe do médico do Servizo Nacional de Saúde que asista facultativamente á traballadora, esta deberá desempeñar un posto de traballo ou función diferente e compatible co seu estado. O empresario deberá determinar, previa consulta cos representantes dos traballadores, a relación dos postos de traballo exentos de riscos a estes efectos.

O troco de posto ou función levarase a cabo de conformidade coas regras e criterios que se apliquen nos supostos de mobilidade funcional e terá efectos ata o momento en que o estado de saúde da traballadora permita a súa reincorporación ao anterior posto.

No caso de que, aínda aplicando as regras sinaladas no parágrafo anterior, non existise posto de traballo ou función compatible, a traballadora poderá ser destinada a un posto non correspondente ao seu grupo ou categoría equivalente, se ben conservará o dereito ao conxunto de retribucións do seu posto de orixe.

Se dito troco de posto non resultase técnica ou obxectivamente posible, ou non poida razoablemente esixirse por motivos xustificadas, poderá declararse o paso da traballadora afectada á situación de suspensión do contrato por risco durante o embarazo, contemplada no artigo 45.1.d) do Estatuto dos traballadores, durante o período necesario para a protección da súa seguridade ou da súa saúde e mentres persista a imposibilidade de reincorporarse ao seu posto anterior ou a outro posto compatible co seu estado

O disposto neste artigo será tamén de aplicación durante o período de lactancia natural, se as condicións de traballo puidesen influír negativamente na saúde da muller ou do fillo e así o certifique os servizos médicos do Instituto Nacional da Seguridade Social ou das mutuas, en función da entidade coa que a empresa teña concertada a cobertura dos riscos profesionais, co informe do médico do Servizo Nacional de Saúde que asista facultativamente á traballadora ou ao seu fillo. Poderá, así mesmo, declararse o pase da traballadora afectada á situación de suspensión do contrato por risco durante a lactancia natural de fillos menores de nove meses contemplada no artigo 45.1.d) do Estatuto dos traballadores, se se dan as circunstancias previstas neste artigo.

As traballadoras embarazadas terán dereito a ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto, aviso previo ao empresario e xustificación da necesidade da súa realización dentro da xornada de traballo.

2. Capacidade diminuída.

As empresas destinarán ao persoal con capacidade diminuída, declarada polo organismo competente, que teña a súa orixe nalgunha doenza profesional, accidente de traballo ou desgaste físico debido a súa actividade profesional ao servizo da empresa, a un posto de traballo adecuado ás súas condicións.

Terán preferencia os traballadores e traballadoras que perciban subsidios ou pensións inferiores ao SMI vixente. A orde para o beneficio establecido anteriormente determinarase polas cargas familiares, en caso de igualdade pola antigüidade na empresa.

CONDICIÓNS DE TRABALLO

Artigo 12.º.–Xornada laboral.

Para todos os anos de vixencia do presente convenio, a xornada laboral será de 40 horas semanais, incluíndo 30 minutos de bocadillo como tempo efectivo de traballo.

A empresa intentará evitar na medida do posible, a xornada partida e en caso de ser necesaria, intentarase que haxa corretornos.

Sen prexuízo do exposto anteriormente, o horario a realizar será o adecuado para a execución do servizo, segundo indicación do Concello á empresa.

Artigo 13.º.–Vacacións.

O persoal suxeito ao presente convenio, terá dereito ao gozo dun período de vacacións anuais de 30 días naturais, cuxo gozo se realizará da seguinte maneira: 15 días naturais a gozar de forma continuada e rotativa entre os traballadores da mesma categoría profesional, nos meses de xuño, xullo (agás a última quincena de xullo por corresponder ás festas patronais de As Pontes), agosto e setembro. Os 15 días restantes gozaranse de mutuo acordo entre empresa e traballador.

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

Para o traballador que, previamente ao inicio das vacacións fixadas no calendario de vacacións, incorra en situación de IT, sinalarase de común acordo entre empresa e traballador, un novo período de gozo de vacacións dentro do ano natural a que correspondan. Non haberá lugar a un

novo sinalamento, en caso de que unha vez iniciadas as vacacións, o traballador incorra en situación de I.T.

Cando o período de vacacións fixado no calendario de vacacións, coincida no tempo cunha incapacidade temporal derivada do embarazo, parto ou a lactancia natural ou co período de suspensión do contrato de traballo previsto no artigo 48.4 do RD Legislativo 1/1995, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, terase dereito a gozar as vacacións en data distinta á da incapacidade temporal ou á do gozo do permiso que por aplicación do devandito precepto lle correspondese, ao finalizar o período de suspensión, aínda que rematase o ano natural a que correspondan.

Artigo 14.º.–Permisos e licencias.

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

- a) Quince días naturais en caso de matrimonio.
- b) Dous días polo nacemento de fillo e polo falecemento, accidente ou doenza graves, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario, de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade. Cando con tal motivo o traballador necesite facer un desprazamento superior a 100 quilómetros, o prazo será de 4 días. No caso de falecemento de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, os días de permiso serán laborables.
- c) Un día por traslado do domicilio habitual.
- d) Polo tempo indispensable para a asistencia a consulta médica do traballador, tanto do médico de cabeceira como do especialista, debendo xustificar documentalmente o tempo empregado.
- e) Polo tempo indispensable, para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal, comprendido o exercicio do sufraxio activo.
- f) Polo tempo necesario para a renovación do carné de conducir, a aqueles/as traballadores/as que teñan a categoría de Conductor/a.
- g) Un día por matrimonio de fillos, pais ou irmáns. Neste único suposto, o traballador deberá recuperar esta xornada, fixándose a data de recuperación de mutuo acordo entre empresa e traballador.
- h) Polo tempo indispensable para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto que deban realizarse dentro da xornada de traballo.
- i) As traballadoras, por lactancia dun fillo menor de nove meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A duración do permiso incrementárase proporcionalmente nos casos de parto múltiple.
A muller, pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da súa xornada en media hora coa mesma finalidade ou acumulalo en 15 xornadas completas.
Este permiso poderá ser gozado indistintamente pola nai ou o pai en caso de que ambos traballen.
- j) Nos casos de nacementos de fillos prematuros ou que, por calquera causa, deban permanecer hospitalizados a continuación do parto, a nai ou o pai terán dereito a ausentarse do traballo durante

unha hora. Así mesmo, terán dereito a reducir a súa xornada de traballo ata un máximo de dúas horas, coa diminución proporcional do salario.

k) Polo tempo indispensable para a práctica e acompañamento de técnicas de fecundación asistida que se deban realizar dentro da xornada de traballo. Dous días se fose necesario desprazamento superior a 100 quilómetros.

Artigo 15.º.–Días libres por asuntos propios.

Os traballadores gozarán, durante a vixencia do presente convenio, dos seguintes días de asuntos propios:

Para o ano 2009: 1 día. –

Para o ano 2010: 2 días. –

Para o ano 2011: 2 días. –

Para o gozo dos días de asuntos propios, será necesario preavisar por escrito á empresa con 7 días de antelación e non serán acumulables a vacacións, festivos, nin fins de semana, a excepción do domingo.

No caso de coincidencia de máis dun traballador solicitante para o mesmo día, e cando por necesidades do servizo non poida ser concedida a todos, a asignación realizarase por orde cronolóxico de presentación do escrito de solicitude.

Os días de asuntos propios non serán acumulables dun ano para outro, nin tampouco remunerados en caso de que o traballador renuncie ao seu gozo.

Artigo 16.º.–Incapacidade laboral transitoria.

No caso de baixa por Incapacidade Temporal (I.T.) derivada de doenza común ou accidente non laboral, a empresa aboará ao traballador, desde o primeiro día da baixa o 60% da Base Reguladora.

No caso de baixa por Incapacidade Transitoria derivada de accidente de traballo, a empresa complementará a prestación de IT ata el 100% del salario mensual, comprendendo este, os conceptos salariais. (Salario base, plus tóxico, plus asistencia e complemento de posto)

Artigo 17.º.–Aviso previo de cesamento.

Os traballadores que desexen cesar voluntariamente na súa prestación de servizos e leven máis dun ano ao servizo da empresa, estarán obrigados a poñelo en coñecemento desta, mediante un aviso previo de 15 días.

O incumprimento do deber de preavisar coa referida antelación, dará dereito á empresa a descontar da liquidación do traballador, unha contía equivalente ao importe do seu salario diario por cada día de demora no aviso.

A empresa, deberá preavisar aos traballadores contratados mediante contrato de duración determinada de duración superior a un ano, da finalización do mesmo, cunha antelación mínima de 15 días.

O incumprimento deste deber imputable á empresa implicará, así mesmo, o dereito do traballador a unha indemnización equivalente aos salarios correspondentes aos días de aviso previo incumplidos, co límite da duración do propio prazo de aviso previo.

Artigo 18.º.–Prendas de traballo.

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

Condutores

Inverno:

- 2 pantalóns.
- 2 camisas.
- 2 xerseis.
- 1 anorak.
- 1 par de botas de seguridade.
- 1 chaleco de alta visibilidade.
- Luvas anticortes.

Verán:

- 2 pantalóns.
- 2 camisas.
- 2 cazadoras.
- 1 par de botíns.
- 1 chaleco de alta visibilidade.

Peón e peón especializado

Inverno:

- 2 pantalóns.
- 2 camisas.
- 2 xerseis.
- 1 anorak.
- 1 chaleco de alta visibilidade.
- 1 traxe de augas.
- 1 par de botas de seguridade.
- 1 par de botas de auga.
- 1 gorra de inverno.
- Luvas anticortes.

Verán:

- 2 pantalóns.
- 2 camisas.
- 2 cazadoras.
- 1 par de botas de seguridade.
- Gorra de verán.
- 1 chaleco de alta visibilidade.

2. A roupa de traballo entregarase:

- A roupa de verán: do 1 ao 15 de maio.
- A roupa de inverno: do 15 ao 30 de setembro.



www.cigservizos.org

3. Cando, realizando o traballo, a roupa rompa ou quede inservible, a empresa cambiaraa por outra nova, entregando previamente a deteriorada.

CONDICIÓNS SOCIAIS

Artigo 19.º.–Póliza de seguros.

No caso de accidente laboral ou doenza profesional como consecuencia da actividade desenvolvida para a empresa, da que se derive morte, incapacidade laboral permanente ou grande invalidez para calquera actividade laboral, o traballador, ou os seus beneficiarios, percibirán en concepto de indemnización a cantidade de 12.000,00 euros, independentemente das prestacións que puideran corresponderlle por este motivo.

Artigo 20.º.–Excedencias.

1. A excedencia poderá ser voluntaria ou forzosa. A forzosa, que dará dereito á conservación do posto e ao cómputo da antigüidade da súa vixencia, concederase pola designación ou elección para un cargo público que imposibilite a asistencia ao traballo. O reingreso deberá ser solicitado dentro do mes seguinte ao cesamento no cargo público.

2. O traballador con ao menos unha antigüidade na empresa dun ano, ten dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de situarse en excedencia voluntaria por un prazo non menor a catro meses e non maior a cinco anos. Este dereito só poderá ser exercitado outra vez polo mesmo traballador se transcorreron catro anos desde o final da anterior excedencia.

3. Os traballadores terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atender ao coidado de cada fillo, tanto cando sexa por natureza, como por adopción, ou nos supostos de acollemento, tanto permanente como preadoptivo, aínda que estes sexan provisionais, contado desde a data de nacemento ou, se é o caso, da resolución xudicial ou administrativa.

Tamén terán dereito a un período de excedencia, de duración non superior a dous anos, agás que se estableza unha duración maior por negociación colectiva, os traballadores para atender ao coidado dun familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente, doenza ou discapacidade non poida valerse por si mesmo, e non desempeñe actividade retribuída.

A excedencia contemplada no presente apartado, cuxo período de duración poderá gozarse de forma fraccionada, constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. Non obstante, se dous ou máis traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

Cando un novo suxeito causante dese dereito a un novo período de excedencia, o inicio da mesma dará fin ao que, se é o caso, se viñese gozando.

O período en que o traballador permaneza en situación de excedencia conforme ao establecido neste artigo será computable para os efectos de antigüidade e o traballador terá dereito á asistencia a cursos de formación profesional, a cuxa participación deberá ser convocado polo empresario, especialmente con ocasión da súa reincorporación. Durante o primeiro ano terá dereito á reserva do seu posto de traballo. Transcorrido o devandito prazo, a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

Non obstante, cando o traballador forme parte dunha familia que teña recoñecida oficialmente a condición de familia numerosa, a reserva do seu posto de traballo estenderase ata un máximo de 15 meses cando se trate dunha familia numerosa de categoría xeral, e ata un máximo de 18 meses se se trata de categoría especial.

4. Así mesmo poderán solicitar o seu paso 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.

5. O traballador excedente conserva só un dereito preferente ao reingreso nas vacantes de igual ou similar categoría á súa que houbese ou se producise na empresa.

Artigo 21.º.–Redución de xornada.

Quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de oito anos ou unha persoa con discapacidade física, psíquica ou sensorial, que non desempeñe unha actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario entre, polo menos, un oitavo e un máximo da metade da duración daquela.

Terá o mesmo dereito quen precise encargarse do coidado directo dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou doenza non poida valerse por si mesmo, e que non desempeñe actividade retribuída.

A redución de xornada contemplada no presente apartado constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. Non obstante, se dous ou máis traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

Artigo 22.º.–Suspensión do contrato de traballo por maternidade, risco durante o embarazo ou lactancia, violencia de xénero e paternidade.

1. Maternidade.

No suposto de parto, a suspensión do contrato de traballo con dereito a reserva do posto, terá unha duración de dezaseis semanas ininterrompidas, ampliables no suposto de parto múltiple en dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo. O período de suspensión distribuirase a opción da interesada sempre que seis semanas sexan inmediatamente posteriores ao parto. No caso de falecemento da nai, con independencia de que esta realizase ou non algún traballo, o outro proxenitor poderá facer uso da totalidade ou, se é o caso, da parte que reste do período de suspensión, computado desde a data do parto, e sen que se desconte do mesmo a parte que a nai puidese gozar con anterioridade ao parto. No suposto de falecemento do fillo, o período de suspensión non se verá reducido, agás que, unha vez finalizadas as seis semanas de descanso obrigatorio, a nai solicítase reincorporarse ao seu posto de traballo.

Non obstante o anterior, e sen prexuízo das seis semanas inmediatamente posteriores ao parto de descanso obrigatorio para a nai, no caso de que ambos proxenitores traballen, a nai, ao iniciarse o período de descanso por maternidade, poderá optar por que o outro proxenitor goce dunha parte determinada e ininterrompida do período de descanso posterior ao parto ben de forma simultánea ou sucesiva co da nai. O outro proxenitor poderá seguir facendo uso do período de suspensión por

maternidade inicialmente cedido, aínda que no momento previsto para a reincorporación da nai ao traballo esta se atope en situación de incapacidade temporal.

No caso de que a nai non tivese dereito a suspender a súa actividade profesional con dereito a prestacións de acordo coas normas que regulen dita actividade, o outro proxenitor terá dereito a suspender o seu contrato de traballo polo período que correspondese á nai, o que será compatible co exercicio do dereito recoñecido no artigo seguinte.

Nos casos de parto prematuro e en aqueles en que, por calquera outra causa, o neonato deba permanecer hospitalizado a continuación do parto, o período de suspensión poderá computarse, por instancia da nai, ou no seu defecto, do outro proxenitor, a partir da data do alta hospitalaria. Exclúense do devandito cómputo as seis semanas posteriores ao parto, de suspensión obrigatoria do contrato da nai.

Nos casos de partos prematuros con falta de peso e aqueles outros en que o neonato precise, por algunha condición clínica, hospitalización a continuación do parto, por un período superior a sete días, o período de suspensión ampliarase en tantos días como o nado se atope hospitalizado, cun máximo de trece semanas adicionais, e nos termos en que regulamentariamente se desenvolva.

Nos supostos de adopción e de acollemento, de acordo co art. 45.1.d) RD Lexislativo 1/1995, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, a suspensión terá unha duración de dezaseis semanas ininterrompidas, ampliable no suposto de adopción ou acollemento múltiples en dúas semanas por cada menor a partir do segundo. Dita suspensión producirá os seus efectos, a elección do traballador, ben a partir da resolución xudicial pola que se constitúe a adopción, ben a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento, provisional ou definitivo, sen que en ningún caso un mesmo menor poida dar dereito a varios períodos de suspensión.

No caso de que ambos proxenitores traballen, o período de suspensión distribuirase a opción dos interesados, que poderán gozalo de forma simultánea ou sucesiva, sempre con períodos ininterrompidos e cos límites sinalados.

Nos casos de gozo simultáneo de períodos de descanso, a suma dos mesmos non poderá exceder das dezaseis semanas previstas nos parágrafos anteriores ou das que correspondan en caso de parto, adopción ou acollemento múltiples.

No suposto de discapacidade do fillo ou do menor adoptado ou acollido, a suspensión do contrato a que se refire este apartado terá unha duración adicional de dúas semanas. No caso de que ambos proxenitores traballen, este período adicional distribuirase a opción dos interesados, que poderán gozalo de forma simultánea ou sucesiva e sempre de forma ininterrompida.

Os períodos aos que se refire o presente apartado poderán gozarse en réxime de xornada completa ou a tempo parcial, previo acordo entre os empresarios e os traballadores afectados, nos termos que regulamentariamente se determinen.

Nos supostos de adopción internacional, cando sexa necesario o desprazamento previo dos proxenitores ao país de orixe do adoptado, o período de suspensión, previsto para cada caso no presente apartado, poderá iniciarse ata catro semanas antes da resolución pola que se constitúe a adopción.

Os traballadores beneficiaranse de calquera mellora nas condicións de traballo á que puidesen ter dereito durante a suspensión do contrato nos supostos a que se refire este apartado, así como nos previstos no seguinte apartado e no art. 48 bis do RD Lexislativo 1/1995, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores.

2. Risco durante o embarazo e lactancia.

No suposto de risco durante o embarazo ou de risco durante a lactancia natural, nos termos previstos no art. 26 da Lei 31/1995, de 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais, a suspensión do contrato finalizará o día en que se inicie a suspensión do contrato por maternidade biolóxica ou o lactante cumpra nove meses, respectivamente, ou, en ambos casos, cando desapareza a imposibilidade da traballadora de reincorporarse ao seu posto anterior ou a outro compatible co seu estado.

3. Violencia de xénero.

No suposto de abandono do posto de traballo por violencia de xero, previsto na letra n) do apartado 1 do art. 45 do RD Lexislativo 1/1995, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, o período de suspensión terá unha duración inicial que non poderá exceder de seis meses, agás que das actuacións de tutela xudicial resultase que a efectividade do dereito de protección da vítima requirise a continuidade da suspensión, neste caso, o xuíz poderá prorrogar a suspensión por períodos de tres meses, cun máximo de dezoito meses.

4. Paternidade.

Nos supostos de nacemento de fillo, adopción ou acollemento de acordo co art. 45.1.d) desta Lei, o traballador terá dereito á suspensión do contrato durante trece días ininterrompidos, ampliables no suposto de parto, adopción ou acollemento múltiples en dous días máis por cada fillo a partir do segundo. Esta suspensión é independente do gozo compartido dos períodos de descanso por maternidade regulados no art. 48.4 do RD Lexislativo 1/1995, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores.

No suposto de parto, a suspensión corresponde en exclusiva ao outro proxenitor.

Nos supostos de adopción ou acollemento, este dereito corresponderá só a un dos proxenitores, a elección dos interesados; non obstante, cando o período de descanso regulado no art. 48.4 do RD Lexislativo 1/1995, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, sexa gozado na súa totalidade por un dos proxenitores, o dereito á suspensión por paternidade unicamente poderá ser exercido polo outro.

O traballador que exerza este dereito poderá facelo durante o período comprendido desde a finalización do permiso por nacemento de fillo, previsto legal ou convencionalmente, ou desde a resolución xudicial pola que se constitúe a adopción ou a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento, ata que finalice a suspensión do contrato regulada no art. 48.4 do RD Lexislativo 1/1995, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores ou inmediatamente despois do remate da devandita suspensión.

A suspensión do contrato a que se refire este artigo poderá gozarse en réxime de xornada completa ou en réxime de xornada parcial dun mínimo do 50 por 100, previo acordo entre o empresario e o traballador, e conforme se determine regulamentariamente.

O traballador deberá comunicar ao empresario, coa debida antelación, o exercicio deste dereito nos termos establecidos, se é o caso, nos convenios colectivos.

Artigo 23.º.–Xubilación parcial anticipada.

A este respecto, estarase ao disposto á lexislación vixente en cada momento, sendo esta na actualidade, a Lei 40/2007, de 4 de decembro, de medidas en materia de Seguridade Social e o RD Lexislativo 1/1994, de 20 de xuño, polo que se aproba o texto refundido da Lei Xeral da Seguridade Social.

Artigo 24.º.–Cobertura por retirada do carné de conducir.

Nos casos de retirada provisional do permiso de conducir, a empresa asignará ao condutor afectado, outro posto de traballo similar ou equivalente, conservándolle a súa categoría e soldo durante un período máximo de 3 meses. Transcorrido o devandito prazo, adaptarase tanto o salario como a categoría ao seu novo posto de traballo.

O traballador será reintegrado á súa categoría e posto de traballo no prazo de tres meses a partir da devolución do mencionado carné.

Este artigo, será de aplicación aos supostos en que a infracción que derive en retirada do mencionado carné, se produzan dentro da xornada laboral do traballador, no desenvolvemento das súas funcións normais de condutor, e sempre e cando a infracción non estea motivada por condución temeraria, conducir baixo os efectos do alcohol ou calquera outra substancia psicotrópica, así como calquera infracción prevista na Lei de Prevención de Riscos Laborais, imputable ao traballador.

No caso de que a retirada do carné de conducir se producise fóra da xornada laboral, concederase unha excedencia voluntaria polo tempo que dure a privación do carné. Unha vez cumprida dita excedencia o traballador terá dereito a reincorporase ao seu posto de traballo anterior a excedencia cos mesmos dereitos e deberes.

Artigo 25.º.–Saúde laboral.

A empresa debe poñer ao alcance todos os traballadores e traballadoras, os medios precisos para que estes poidan executar o seu traballo nas mellores condicións de seguridade e saúde laboral, así como elementos e medios complementarios eficaces para que executen a súa actividade nas condicións de seguridade, rendemento e hixiene desexados.

Artigo 26.º.–Delegado de prevención.

Estarase ao disposto na Lexislación aplicable vixente nesta materia.

Artigo 27.º.–Revisións médicas.

Todos os traballadores afectados polo presente convenio, terán o dereito de pasar unha revisión médica anual, de carácter voluntario, que será a cargo da empresa e en horas de traballo.

O recoñecemento médico será obrigatorio para o persoal de novo ingreso.

Artigo 28.º.–Protección de traballadores e traballadoras especialmente sensibles a determinados riscos.

Os traballadores non serán empregados naqueles postos de traballo nos que, por mor das súas características persoais, estado biolóxico ou pola súa discapacidade física, psíquica ou sensorial debidamente recoñecida, poidan eles, os demais traballadores ou outras persoas relacionadas coa

empresa poñerse en situación de perigo ou, en xeral, cando se atopen manifestamente en estados ou situacións transitorias que non respondan ás esixencias psicofísicas dos respectivos postos de traballo. A estes efectos, terán tamén a consideración de traballadores especialmente sensibles, as vítimas de violencia de xénero, de acoso sexual e por razón de sexo.

DEREITOS SINDICAIS

Artigo 29.º.–Garantías sindicais.

Os membros do comité de empresa e os delegados de persoal, como representantes legais dos traballadores, terán, as seguintes garantías:

- a) Apertura de expediente contradictorio no suposto de sancións por faltas graves ou moi graves, no que serán oídos, aparte do interesado, o comité de empresa ou restantes delegados de persoal.
- b) Prioridade de permanencia na empresa ou centro de traballo respecto dos demais traballadores, nos supostos de suspensión ou extinción por causas tecnolóxicas ou económicas.
- c) Non ser despedido nin sancionado durante o exercicio das súas funcións nin dentro do ano seguinte á expiración do seu mandato, agás en caso de que esta se produza por revogación ou dimisión, sempre que o despido ou sanción se base na acción do traballador no exercicio da súa representación, sen perxuízo, polo tanto, do establecido no artigo. 54 do RD Legislativo 1/1995, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores. Así mesmo non poderá ser discriminado na súa promoción económica ou profesional en razón, precisamente, do desempeño da súa representación.
- d) Expresar, colexiadamente se se trata do comité, con liberdade as súas opinións nas materias concernentes á esfera da súa representación, podendo publicar e distribuír, sen perturbar o normal desenvolvemento do traballo, as publicacións de interese laboral ou social, comunicándoo á empresa.
- e) Dispoñer dun crédito de horas mensuais retribuídas cada un dos membros do comité ou delegado de persoal en cada centro de traballo, para o exercicio das súas funcións de representación, de acordo coa seguinte escala: delegados de persoal ou membros do comité de empresa:

- 1.º) Ata cen traballadores, quince horas.
- 2.º) De cento un a douscentos cincuenta traballadores, vinte horas.
- 3.º) De douscentos cincuenta e un a cincocentos traballadores, trinta horas.
- 4.º) De cincocentos un a setecentos cincuenta traballadores, trinta e cinco horas.
- 5.º) De setecentos cincuenta e un en diante, corenta horas.

Poderá pactarse en convenio colectivo a acumulación de horas dos distintos membros do comité de empresa e, se é o caso, dos delegados de persoal, nun ou varios dos seus compoñentes, sen exceder o máximo total, podendo quedar relevado ou relevados do traballo, sen perxuízo da súa remuneración.

As reunións para a negociación do convenio colectivo, así como as que convoque a representación empresarial, non se computarán para os efectos de consumo de crédito de horas sindicais.

Coa finalidade de facilitar a difusión daqueles avisos que poidan interesar aos afiliados ao sindicato e aos traballadores en xeral, a empresa poñerá á súa disposición un taboleiro de anuncios, que

manterá en bo estado e que deberá situarse no centro de traballo e en lugar onde se garanta un adecuado acceso ao mesmo polos traballadores.

Durante o período de vacacións ou I.T., da representación sindical dos traballadores (comité de empresa), poderase ceder o crédito mensual de horas sindicais entre un ou varios dos membros do comité de empresa, previa presentación do correspondente documento de cesión de horas.

Artigo 30.º.–Cota sindical.

A empresa descontará da nómina dos traballadores/as a cota sindical, previa solicitude escrita de cada un deles.

Artigo 31.º.–Retribucións.

As retribucións establecidas no presente convenio son as seguintes:

- **Salario base.**–É o establecido na táboa salarial anexa para cada categoría.
- **Antigüidade.**–O complemento persoal de antigüidade percibirase da seguinte maneira: un único quinquenio por valor do 5% do salario base establecido para cada categoría e un posterior e único trienio por valor do 5% do salario base establecido para cada categoría. Este complemento persoal, comezará a reportarse a partir do día en que o traballador cumpra a súa antigüidade.
- **Plus de asistencia.**–O persoal afecto a este convenio colectivo percibirá, desde a sinatura do mesmo, unha gratificación de asistencia. Esta gratificación aboarase por día efectivamente traballado e na contía establecida na táboa salarial anexa, para todas as categorías a excepción do encargado, que a percibirá de forma mensual.
- **Plus tóxico, penoso e perigoso.**–O persoal afecto a este convenio colectivo, percibirá unha gratificación denominada tóxico, penoso e perigoso, cuxa contía será a pactada na táboa salarial anexa.
- **Plus de transporte.**–Os traballadores afectos a este convenio, percibirán, como compensación polo traslado do seu domicilio ao centro de traballo, unha cantidade fixa, denominada plus transporte, para todos os traballadores e categorías na contía recollida na táboa salarial anexa. Esta gratificación, ten carácter extrasalarial e non se aboará na paga de vacacións, a excepción da categoría de encargado.
- **Complemento posto de traballo.**–Establécese un complemento de posto de traballo para as categorías de peón especialista e condutor, na contía sinalada na táboa salarial anexa.
- **Paga de vacacións.**–Aboarase na contía fixada na táboa salarial anexa.
- **Pagas extraordinarias.**–Na forma indicada no artigo seguinte.

Artigo 32.º.–Pagas extraordinarias.

Durante o transcurso do ano percibiranse tres pagas extraordinarias que serán as seguintes:

- Paga extraordinaria de verán.**–Esta paga aboarase no mes de xuño, non máis tarde do día 26, e a súa reportación será semestral, desde o 1 de xaneiro ata o 30 de xuño.
- Paga extraordinaria de Nadal.**–Esta paga aboarase no mes de decembro, non máis tarde do día 26, e a súa reportación será semestral, desde o 1 de xullo ao 31 de decembro.
- Paga extraordinaria de marzo.**–Esta paga aboarase no mes de marzo, non mais tarde do día 26, sendo a súa reportación anual, desde o 1 de abril ao 31 de marzo.

Ditas pagas non se verán afectadas no seu importe polas situacións de IT que sufrise o traballador ou a traballadora durante os períodos de reportación de cada unha das mesmas.

A contía das pagas de verán, nadal e a de marzo, será a pactada na táboa salarial anexa a este convenio colectivo.

Artigo 33.º.–Incremento salarial e cláusula de revisión.

Para o ano 2009: Aboaranse os salarios en – función da táboa salarial anexa.

Non obstante o anterior, para este ano 2009 fíxase unha garantía de revisión salarial que unicamente se aplicará no caso de que as táboas salariais de 2008 anexas, revisadas coa diferenza entre o IPC real 2008 e o IPC previsto e aplicado nas táboas anexas do 2% e incrementadas no IPC real de 2009 + 1 punto porcentual, sexan superiores ás táboa de 2009 que se anexa e sobre a que se aboarán os salarios neste ano 2009.

Esta garantía aboarase en concepto de atrasos como moito na nómina dos tres meses seguintes á publicación do IPC definitivo do ano 2008 e non servirá como base para os incrementos das táboas dos anos seguintes.

Para o ano 2010: As cantidades salariais – recollidas na táboa salarial anexa, incrementaranse co IPC real establecido polo INE para o ano 2010 + 1 punto porcentual.

Para o ano 2011: As cantidades salariais – recollidas na táboa salarial anexa, incrementaranse co IPC real establecido polo INE para o ano 2011.

Artigo 34.º.–Horas extraordinarias.

A realización das horas extraordinarias será voluntaria, agás en casos de forza maior ou emerxencia. Ambas partes acordan a conveniencia de reducir ao mínimo indispensable as horas extraordinarias.

As horas extraordinarias realizadas, serán compensadas con tempo de descanso, da seguinte maneira:

Por cada hora extraordinaria realizada en día – laborable, 1 hora e 30 minutos de descanso.

Por cada hora extraordinaria realizada en día – festivo, 2 horas de descanso.

Este tempo de descanso, será gozado da seguinte maneira:

O descanso acumulado pola realización de horas – extraordinarias en días festivos, gozarase conforme ao calendario laboral do centro de traballo, para cada ano.

O descanso acumulado pola realización de horas – extraordinarias en días laborables, gozarase de mutuo acordo entre traballador e empresa.

Artigo 35.º.–Anticipos.

O persoal que o solicite por escrito cunha antelación de 7 días, terá dereito a percibir un anticipo a conta do traballo realizado durante a mensuralidade na que se solicita, por un importe máximo de ata un 80% do salario devengado.

Artigo 36.º.–Pagamento de salarios.

O abono dos salarios será mensual, e o pagamento realizarase mediante transferencia bancaria. Para iso, a empresa, ordenará ditas transferencias o penúltimo día hábil do mes ao que corresponda o pagamento.

OUTRAS CONDICIÓN

Artigo 37.º.–Subrogación do persoal.

Co obxecto de contribuír e garantir ao principio de estabilidade no emprego, a absorción do persoal entre quen se acontezan, 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 no presente apartado e nos 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 este os dereitos e obrigas que gocen 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 fora a modalidade do seu contrato de traballo, con independencia de que con anterioridade ao citado período de catro meses, traballasen 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 na mesma e se atopen doentes, accidentados, en excedencia, vacacións, permiso, descanso maternal.
3. Traballadores con contrato de interinidade que substitúan a algún dos traballadores mencionados no suposto 2, con independencia da súa antigüidade e mentres dure o seu contrato.
4. Traballadores de novo ingreso que por esixencia do cliente se incorporen á contrata de servizos públicos como consecuencia dunha ampliación, nos catro meses anteriores ao remate daquela.
5. Traballadores que substitúan a outros que se xubilen, habendo cumprido sesenta e catro anos dentro dos catro últimos meses anteriores á finalización efectiva da contrata e teñan unha antigüidade mínima na mesma dos catro meses anteriores á xubilación, sempre que esta estea pactada en convenio colectivo estatutario de ámbito inferior, en virtude do Real Decreto 1194/1985, de 17 de xullo.

B) Todos os supostos anteriormente contemplados deberanse acreditar feacemente e documentalmente pola empresa ou entidade pública saínte á entrante, mediante os documentos que se detallan no artigo 48 do presente convenio e no prazo de 10 días hábiles contados desde o momento en que, ben a empresa entrante ou a saínte, comunique feacemente á outra empresa a mudanza da adxudicación do servizo.

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

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

Artigo 38.º.–Documentos a facilitar pola empresa saínte á entrante.

A empresa saínte deberá facilitar á entrante os seguintes documentos:

Certificado do organismo competente de estar ao – corrente de pagamento na Seguridade Social.

Fotocopia dos catro últimos recibos de salarios – das traballadoras e 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 de goce das súas vacacións. Se o traballador é representante legal dos traballadores, especificarase o período de mandato do incluso.

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 de partes proporcionais, non quedando pendente cantidade algunha. Estes documentos deberán estar en poder da noticia adxudicataria na data de inicio do servizo da noticia titular.

Artigo 39.º.–Dereito supletorio.

Nas materias non reguladas no presente convenio, estarase ao disposto na lexislación aplicable vixente.

RÉXIME DISCIPLINARIO

Artigo 40.º.–Facultade sancionadora.

Os traballadores poderán ser sancionados pola dirección das empresas en virtude de incumprimentos laborais, de acordo coa graduación de faltas e sancións que se establecen nos artigos seguintes.

A enumeración dos diferentes tipos de faltas é meramente enunciativa e non implica que non poidan existir outras, as cales serán cualificadas segundo a analoxía que garden con aquelas.

Artigo 41.º.–Graduación das faltas.

As faltas cometidas polos traballadores ao servizo das empresas clasificaranse atendendo á súa importancia e circunstancias concurrentes en leves, graves e moi graves.

Nos convenios de ámbito inferior poderá desenvolverse o réxime disciplinario.

Artigo 42.º.–Faltas leves.

Consideraranse faltas leves as seguintes:

1. As de descoido, erro ou demora inexplicable na execución de calquera traballo.
2. Dunha a tres faltas de puntualidade na asistencia ao traballo durante o período dun mes, inferior a trinta minutos, sen que existan causas xustificadas.
3. O abandono sen causa xustificada do posto de traballo, aínda que sexa por breve tempo, sempre que dito abandono non resultase prexudicial para a empresa nin perturbase o traballo dos demais operarios, en cuxos supostos consideraranse como falta grave ou moi grave.
4. Pequenos descoidos na conservación do material, pezas de traballo ou medios de protección e na súa limpeza.

5. Non comunicar á empresa os cambios de domicilio ou circunstancias persoais que poidan afectar á súa relación e obrigas coa empresa no prazo de cinco días despois de facelo.
6. Falta de lavado e limpeza persoal ocasionalmente.
7. Deixar roupa ou efectos persoais fóra dos lugares axeitados para a súa custodia.
8. As discusións cos compañeiros de traballo nas dependencias da empresa ou durante a xornada laboral, sempre que non sexa en presenza de público.
9. Faltar un día ao traballo sen autorización ou causa xustificada.
10. Atrasar o envío dos partes de alta, baixa ou confirmación en caso de incapacidade temporal.
11. Comer durante as horas de traballo, agás no tempo destinado a descanso.
12. Non comunicar, con carácter previo, a ausencia ao traballo e non xustificar dentro das vinte e catro horas seguintes a razón que a motivou, agás que se probe a imposibilidade de facelo.
13. Non avisar ao seu xefe inmediato dos defectos do material ou da necesidade deste para o bo desenvolvemento do traballo.
14. Faltas de respecto e educación no trato cos compañeiros de traballo e faltas de respecto e incorrección no modo de dirixirse a superiores.
15. Encontrarse no centro de traballo sen autorización fóra da xornada laboral, cando a empresa así o teña expresamente establecido.
16. O incumprimento de normas de seguridade e hixiene cando non comporten riscos persoais ou materiais.
17. Calquera outra de semellante natureza.

Artigo 43.º.–Faltas graves.

Cualifícanse como faltas graves as seguintes:

1. Máis de tres faltas de puntualidade ao mes, non xustificadas.
2. Faltar dous días ao traballo durante un período de trinta días sen causa xustificada.
3. Unha falta ao traballo non xustificada, cando teña que relevar a un compañeiro.
4. Entregarse a xogos ou similares, calquera que sexan, estando de servizo.
5. O simulación de doenza ou accidente.
6. A desobediencia aos superiores en calquera materia de traballo. Se a desobediencia implica quebranto manifesto para o traballo ou dela se derivase perxuízo notorio para a empresa, considerarase como falta moi grave.
7. Calquera alteración intencionada ou falsificación de datos persoais ou laborais relativos ao propio traballador ou aos seus compañeiros.
8. Durmir durante a xornada de traballo.
9. Actitudes ou comportamento que degraden a boa imaxe dos traballadores do sector ou da empresa.
10. Falta notoria de respecto ou consideración ao público.
11. Descoido importante na conservación e limpeza das ferramentas, útiles e medios de protección que o requiran.
12. Realizar sen o oportuno permiso traballos particulares durante a xornada, así como empregar para uso propio ferramentas ou materiais da empresa sen a oportuna autorización.

13. O abandono do posto de traballo, sen causa xustificada, que ocasione perxuizos á empresa ou poida ser causa de accidente dos seus compañeiros.
14. A embriaguez ou toxicomanía durante o traballo cando non sexa habitual, ou fóra do mesmo vestindo uniforme da empresa.
15. A diminución voluntaria do rendemento normal do traballo.
16. Ofender de palabra ou mediante ameazas a un compañeiro ou a un subordinado.
17. Subir aos vehículos sen a debida autorización; consentir os condutores que suban os traballadores non autorizados, ou subir e baixar deles en marcha sen que medie causa xustificada ou forza maior.
18. Aconsellar ou incitar aos traballadores a que incumpran o seu deber, de non producirse alteracións ilícitas nin conseguir o seu obxectivo, agás cando exerciten dereitos constitucionalmente protexibles.
19. Non prestar a dilixencia ou atención debidas no traballo encomendado, que poida supoñer risco ou perxuízo de certa consideración para o propio traballador, os seus compañeiros, a empresa ou terceiros.
20. A inobservancia das ordes ou o incumprimento das normas en materia de seguridade e hixiene no traballo, cando as mesmas supoñan algún risco para o traballador, os seus compañeiros ou terceiros, así como negarse ao uso dos medios de seguridade facilitados pola empresa, ou facer uso indebido dos mesmos.
21. A negligencia ou imprudencia grave no desenvolvemento da actividade encomendada.
22. Non advertir, inmediatamente aos seus xefes, de calquera anomalía, avaría ou accidente que observe nas instalacións, maquinaria ou locais, así como ocultar ou falsear dita información.
23. Introducir ou facilitar o acceso ao centro de traballo a persoas non autorizadas.
24. A negligencia grave na conservación de materiais ou máquinas, cando o traballador teña ao seu cargo dita conservación.
25. A reincidencia en faltas leves que fosen sancionadas, aínda que sexan de distinta natureza, cometidas no trimestre anterior, agás as faltas de puntualidade.
26. Simular a presenza doutro empregado por calquera medio.
27. A reiterada falta de lavado e limpeza persoal.
28. Prolongar as ausencias xustificadas por tempo superior ao necesario.
29. O incumprimento de normas de seguridade e hixiene cando non comporten riscos persoais ou materiais.
30. A alteración ou permuta de quendas ou traballos sen autorización do superior xerárquico.
31. Alegar motivos falsos para obter licencias ou anticipos.
32. Non reflectir as incidencias ocorridas no servizo na correspondente folla de ruta e non cumprimentar a mesma.
33. Todas aquelas outras de semellante natureza.

Artigo 44.º.–Faltas moi graves.

Consideraranse como faltas moi graves as seguintes:

1. Máis de dez faltas de asistencia ao traballo sen xustificar nun período de seis meses ou vinte durante un ano.
2. Faltar ao traballo máis de dous días durante un período de trinta días sen causa xustificada.
3. O fraude, deslealdade ou abuso de confianza no traballo.
4. A condena por roubo, furto ou malversación cometidos dentro ou fóra da empresa, que poida implicar desconfianza para esta e, en todo caso, as de duración superior a seis anos.
5. Facer desaparecer, inutilizar ou causar desperfectos en materiais, útiles, ferramentas, maquinaria, aparellos instalacións, edificios, aparellos, documentos, ou calquera outro obxecto da empresa.
6. Fumar en lugares perigosos ou inflamables.
7. Violar intencionadamente o segredo da correspondencia ou documentos reservados da empresa, dos seus traballadores ou das representacións sindicais.
8. A embriaguez habitual ou toxicomanía se repercuten negativamente no traballo.
9. O incumprimento do establecido neste convenio en materia de discreción profesional.
10. A competencia desleal.
11. Os malos tratos de palabra ou obra ou faltas graves de respecto e consideración aos superiores, compañeiros ou subordinados.
12. O abandono do posto de traballo sen xustificación cando iso ocasione grave perxuízo para a empresa ou fora causa de accidente para o traballador, os seus compañeiros ou terceiros.
13. A imprudencia ou negligencia inescusable, así como o incumprimento das normas de seguridade e hixiene no traballo que ocasionen risco grave de accidente laboral, perxuízos aos seus compañeiros ou a terceiros ou danos á empresa.
14. O abuso de autoridade por parte de quen a ostente.
15. A diminución voluntaria e continuada no rendemento normal do traballo.
16. A desobediencia continuada ou persistente.
17. Os actos desenvolvidos no centro de traballo ou fóra del durante a realización do servizo, que sexan constitutivos de delito.
18. Orixinar frecuentes rifes e liortas cos compañeiros de traballo.
19. A reincidencia en falta grave, aínda que sexa de distinta natureza, dentro dos últimos seis meses, sempre que sexa obxecto de sanción.
20. A incitación aos traballadores para que incumpran as súas obrigas laborais, cando sequera parcialmente, cumpran os seus obxectivos, agás cando exerciten dereitos constitucionalmente protexibles.
21. Pedir agasallos de calquera tipo polos servizos da empresa.
22. As faltas de semellante natureza.

Artigo 45.º.–Prescripción das infraccións e faltas.

As faltas leves prescribirán aos dez días, as graves aos vinte días e as moi graves aos sesenta días, a partir da data en que a empresa tivo coñecemento da súa comisión, e, en todo caso, aos seis meses de haberse cometido.

Artigo 46.º.–Sancións. Aplicación.

As sancións que as empresas poderán impoñer, segundo a gravidade e circunstancias das faltas cometidas, serán as seguintes:

1. Por faltas leves:

Amoestación verbal. –

Amoestación por escrito. –

Suspensión de emprego e soldo dun ou dous – días.

2. Por faltas graves:

Suspensión de emprego e soldo de tres a dez – días.

3. Por faltas moi graves:

Suspensión de emprego e soldo de once a sesenta días.

Despido. –

Para a aplicación e graduación das sancións terase en conta o maior ou menor grao de responsabilidade do que comete a falta, así como o repercusión do feito nos demais traballadores e na empresa.

Previamente á imposición de sancións por faltas graves ou moi graves aos traballadores que ostenten a condición de representante legal ou sindical, lles será instruído expediente contradictorio por parte da empresa, no que serán oídos, ademais do interesado, outros membros da representación a que este pertencese, se os houber.

As empresas anotarán nos expedientes laborais dos seus traballadores as sancións que se lles impoñan.

Naqueles supostos nos que a empresa pretende impoñer unha sanción por faltas graves ou moi graves aos traballadores afiliados a un sindicato deberá, con carácter previo, dar audiencia ao delegado sindical, se o houber.

A valoración das faltas e as sancións impostas pola empresa serán revisables diante da xurisdición competente.

Todas as sancións serán comunicadas por escrito ao traballador, agás a amoestación verbal. O citado escrito conterá polo menos: O nome do traballador, a data do escrito, os feitos constitutivos da falta, a data da súa comisión, a cualificación da falta e a sanción que se impón.

DISPOSICIÓNS ADICIONAIS

PRIMEIRA. Emprego de linguaxe non sexista.

No texto do presente convenio, utilizouse o masculino como xenérico para englobar aos traballadores e traballadoras, sen que isto supoña ignorancia das diferenzas de xénero existentes, ao efecto de non realizar unha escritura demasiado complexa.

SEGUNDA. Igualdade de oportunidades.

As partes afectadas por este convenio, e na aplicación do mesmo, comprométense a promover o principio de igualdade de oportunidades e non discriminación nos requisitos dun emprego por razóns de sexo, estado civil, idade, raza, nacionalidade, condición social, ideas relixiosas ou políticas, afiliación ou non a un sindicato, así como por razóns de lingua, dentro do Estado Español, todo iso de conformidade á lexislación vixente e en especial, ao regulado na Lei 3/2007 para a igualdade efectiva entre mulleres e homes, en vigor desde o 24 de marzo de 2007.

Este compromiso comporta remover os obstáculos que poidan incidir no non cumprimento da igualdade de condicións entre mulleres e homes, así como poñer en marcha medidas de acción positiva ou outras necesarias para corrixir posibles situacións de discriminación, entre outras, as políticas de contratación, emprego, igualdade de oportunidades e categorías profesionais.



www.cigservizos.org

ANEXO 1

TÁBOA SALARIAL ANO 2009

	11,00	11,00	229,00	11,00	11,00	11,00	1,00	1,00	1,00	1,00	0,00	0	0
Categoría	Salario base	Plus tóxico, penoso e perigoso	Plus asist.	Plus transp.	Plus asist.	Compl. pto. traballo	Vacacións	Paga ex. xuño	Paga ex. Nadal	Paga ex. marzo	Total ano 2009	Actual 2008	Incremento ano 2009
Encargado As Pontes	1.018,81	169,78	0,00	89,39	64,19	0,00	1.342,18	1.342,18	1.342,18	671,09	19.461,56	18.360,01	1.101,55
Peón	717,92	179,48	1,50	54,06	0,00	0,00	717,92	717,92	717,92	358,96	13.322,22	12.244,08	1.078,14
Peón espec.	717,92	179,48	1,50	54,06	0,00	48,75	717,92	717,92	717,92	358,96	13.858,49	12.749,99	1.108,50
Conductor	756,84	189,21	1,50	54,06	0,00	86,01	756,84	756,84	756,84	378,42	14.939,75	13.770,05	1.169,70

ANEXO 2

GRAOS DE CONSANGUINIDADE E AFINIDADE

GRAOS DE PARENTESCO	CONSANGUINIDADE				AFINIDADE		
	1º	PAI NAI	FILLO/A		SOGRO/A	XENRO NORA	FILLO/A DO CÓNXUXE
	2º	ABOA/A	IRMÁN/A	NETO/A	ABÓ/A POLÍTICO/A	CUÑADO/A	NETO/A POLÍTICO/A