

Visto o expediente do convenio colectivo do SERVIZO DE LIMPEZA DOS PORTOS DE GALICIA-ZONA NORTE DA CORUÑA (GESECO) (código convenio 1504451), que tivo entrada nesta Delegación Provincial da Consellería de Traballo o día 05.02.07, complementado o 16.03.07 e subscrito pola parte económica pola empresa e pola parte social polo delegado de persoal o día 29.01.07, 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, 3 de abril de 2007

A DELEGADA PROVINCIAL

Asdo: María Debén Alfonso

www.cigservizos.org

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DEL SERVICIO DE LIMPIEZA PORTOS DE GALICIA ZONA NORTE DE A CORUÑA

AÑO 2007-2008

Capítulo I

Normas Generales

Artículo 1.- Ámbito de aplicación.

El presente convenio se aplicará a todos los trabajadores adscritos al servicio de limpieza Portos de Galicia Zona Norte de A Coruña, que la empresa S.A. DE GESTION DE SERVICIOS Y CONSERVACION, GESECO S.A., actual contratista, o a la empresa que la pueda sustituir, tiene concertado con el ente Portos de Galicia.

Artículo 2.- Duración y vigencia.

1.- La duración del presente convenio será de dos años y se extenderá desde el 1 de Enero de 2007 a 31 de Diciembre de 2008.

2.- Sin embargo se seguirá aplicando hasta la firma de un nuevo convenio que lo sustituya.

3.- El presente convenio entrará en vigor el día de su firma. Las condiciones económicas tendrán vigencia desde el 1 de Enero de 2007.

Artículo 3.- Denuncia.

La denuncia del presente convenio deberá hacerse por escrito y con dos meses de antelación a la fecha del vencimiento fijado o de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 4.- Condición más beneficiosa.

Cualquier mejora que vinieran disfrutando los trabajadores superior a lo aquí pactado, se garantizará estrictamente ad personam.

Artículo 5.- Absorción e compensación.

Las condiciones económicas establecidas en este convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor cualquiera que sea su naturaleza y origen.

Los aumentos de retribuciones que se pudiesen producir en el futuro por disposiciones de general aplicación, solo podrán afectar a lo pactado, si consideradas en computo anual global, superasen las aquí pactadas. En caso contrario serán absorbidas y compensadas por estas.

Artículo 6.- Cláusula de remisión.

Será de inmediata aplicación el convenio colectivo, código de convenio 9910035, General del sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de sumideros, o en su caso, el que lo sustituya, en todo lo aquí no pactado, o lo que estándolo sea más beneficioso para el trabajador realizando una comparación global y no conceptual.

Artículo 7.- Comisión mixta paritaria.

Como órgano de interpretación, vigilancia y solución de conflictos sobre lo pactado en el presente convenio colectivo, se crea una comisión mixta paritaria integrada por el representante legal de la empresa y el representante legal de los trabajadores.

Las dos partes podrán contar con asesores.

1.- Se reunirán a instancia de parte, cuantas veces sea necesario, debiendo celebrarse la reunión dentro de las 48 horas siguientes a la convocatoria.

2.- Sus funciones serán las siguientes:

- a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.
- b) Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.
- c) Estudio y valoración de las nuevas disposiciones de promulgación posteriores a la entrada en vigor del presente convenio que puedan afectar a su contenido.
- d) Cuantas otras actividades tiendan a la eficaz práctica del convenio y a una mayor solución interna de los conflictos.

Artículo 8.- Interpretación y aplicación del convenio.

Ambas partes convienen que cualquier duda o divergencia que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este convenio será sometida, antes de establecer reclamación ante los órganos competentes, a informe de la Comisión Mixta Paritaria.

La Comisión Mixta Paritaria deberá emitir su informe en el plazo máximo de 72 horas a partir del día siguiente en que fuera solicitado.

Capítulo II

CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 9.- Condiciones económicas.

Las condiciones económicas serán las que para cada categoría se establecen en la tabla salarial anexa, de acuerdo con los siguientes artículos.

Artículo 10.- Pago de Salarios.

El pago de la nómina mensual se efectuará el día 8 del mes siguiente.—

Los trabajadores, previa notificación a la empresa con un mes de antelación, podrán elegir cualquier entidad bancaria para el ingreso de su nómina, aportando junto a la solicitud, los datos relativos a su cuenta bancaria.

Artículo 11.- Salario Base.

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

Artículo 12.- Plus de Antigüedad.

A partir del 1 de Enero de 2008 se comenzará a generar un plus mensual consistente en quinquenios del 6% sobre el salario base.

Artículo 13.- Plus de Transporte.

Los trabajadores afectados por este convenio recibirán en concepto de Plus de Transporte la cantidad que tienen asignada en nómina y se actualizará de acuerdo al artículo 19 del presente convenio.

El plus de transporte se abonará a prorrata del tiempo de trabajo. Dicho complemento no se recibirá cuando el perceptor se encuentre en cualquier situación de incapacidad temporal o baja maternal.

Este plus no tendrá la consideración de salario a ningún efecto, por lo cual no se computará para el cálculo de antigüedad, gratificaciones extraordinarias, pagas extras, etc. quedando exento de cotización a la Seguridad Social.

Artículo 14.- Plus de Asistencia.

Los trabajadores afectados por este convenio que tengan este concepto en nómina a 31/12/2006 se les mantendrá y durante el 2007 lo cobrarán por importe de 60,10euros mensuales.

El resto de trabajadores durante el 2007 comenzarán a cobrarlo por importe de 15 euros mensuales.

A partir del 2008 todos los trabajadores cobrarán el plus de asistencia por importe de 60,10euros mensuales, actualizado según el artículo 19 del presente convenio.

Artículo 15.- Plus de Nocturnidad.

Los trabajadores que realicen su jornada entre las 22 horas y las 6 horas recibirán un plus de nocturnidad consistente en el 25% del salario base.

Dicho plus no se aplicará a aquellos trabajadores cuyo salario se haya establecido atendiendo a que su trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Artículo 16.- Pagas extraordinarias.

Se establecerán dos pagas extraordinarias: de Verano, Navidad.

El importe de las pagas de Verano y Navidad serán de 30 días de salario base y antigüedad en su caso.

Las pagas de Verano y Navidad se devengarán semestralmente a prorrata del tiempo trabajado y se abonarán el 15 de Julio y 20 de Diciembre respectivamente

A partir del 2008 todo el personal cobrará la paga extra de beneficios, por importe de 30 días de salario base y antigüedad en su caso.

Artículo 17.- Festivos trabajados.

Cuando un trabajador/a tenga que trabajar un Domingo o un Festivo serán abonados en la cuantía de 40 Euros para todas las categorías para el 2007 y de 50 Euros para el 2008.

Artículo 18.- Dietas.

- Los trabajadores que por razones de prestación de servicio sean desplazados a lugares de trabajo situados fuera del municipio de su residencia y que no tengan la condición de traslado del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a indemnización por los gastos originados que recibirán el nombre de dietas, la empresa le abonará los gastos ocasionados previa justificación de los mismos.

Artículo 19.- Incremento Salarial.

Para el año 2007 y el 2008 el salario será incrementado según el IPC real.

Artículo 20.- Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias son aquellas horas que excedan de la jornada normal de trabajo y tienen un carácter excepcional.

Se reducirán al mínimo imprescindible las horas extraordinarias que no se deban a imprevistos y tengan un carácter excepcional. Y su límite será de 80 en cómputo anual.

Las horas extras, siempre y cuando sean necesarias realizarlas por necesidades del servicio se abonarán a 7 Euros tanto para el 2007 y a 8 Euros en el 2008. El trabajador podrá solicitar que le sea compensada la hora extra realizada por hora de descanso y ser acumuladas en periodos trimestrales.

La dirección de la empresa u organismo informará mensualmente al delegado de personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando su causa, distribución y la relación nominal de quien las realizó.

Artículo 21.- Plus Lineal.

Con carácter excepcional para este año 2007, todos los trabajadores de este servicio percibirán un plus lineal de 15 euros mensuales.

Capítulo III

CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 22.- Jornada de Trabajo.

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales, incluidos 15 minutos para el descanso y la jornada de lunes a sábado, excepto para aquellos centros que, en este momento, y /o por razones del servicio, tengan establecido otra distribución.

Artículo 23.- Vacaciones.

Todo el personal adscrito a este convenio disfrutará anualmente de 30 días naturales ininterrumpidos, a ser posible, de vacaciones retribuidas, o a la parte proporcional que le corresponda en función de la fecha de su incorporación a la empresa, a aprovechar

entre los meses de Junio a Septiembre. El inicio de las vacaciones tendrá lugar en día laborable que no sea sábado, domingo, festivo o día de descanso.

En la empresa se elaborarán los turnos correspondientes. Para la elección de turno por parte de los trabajadores, se seguirá un orden rotativo de preferencia, de tal forma que quien tuvo preferencia de elección de turno el año anterior, es el último a la hora de elegir turno al año siguiente. A la hora de establecerse las vacaciones se deberá garantizar que se quede el personal mínimo necesario en cada categoría profesional.

El pago de las mismas se hará en función del salario base del convenio y plus de transporte.

Los trabajadores/as que con anterioridad al periodo de vacaciones se encuentre en situación de IT, tendrán derecho a disfrutarlas siempre y cuando causen alta antes de finalizar el año natural en curso.

Artículo 24.- Permisos y Licencias Retribuidas.

Previa solicitud, los trabajadores tendrán derecho a permisos retribuidos en los siguientes supuestos:

- * Matrimonio o unión de hecho del trabajador: 16 días naturales.
- * Matrimonio de padres, padres políticos, hijos que convivan con el trabajador: 2 día natural.
- * Enfermedad grave o hospitalización por enfermedad o accidente de familiar de 1º grado: 4 días naturales.
- * Fallecimiento de familiar de 1º grado: 3 días naturales.
- * Fallecimiento o enfermedad grave de familiar 2º grado: 2 días naturales.
- * Familiares de 3º grado: 1 día natural.
- * Nacimiento de hijo: 3 días naturales.
- * Al disfrute necesario para concurrir a exámenes, cuando curse estudios para obtención de un título académico oficial o profesional, deberá acreditarse la concurrencia a dichos exámenes.
- * Todos los trabajadores tendrán derecho a 3 horas retribuidas por la empresa cada vez que tengan que asistir a la consulta del médico de cabecera. El trabajador que tenga que acudir a consultorio médico estará obligado a avisar anticipadamente a la empresa y posterior entrega del justificante cubierto por el médico correspondiente dentro de las 24 horas siguientes.
- * Para asistencia a la consulta del especialista, los trabajadores dispondrán del tiempo necesario, previa presentación del volante del médico de cabecera y posterior justificación.

* Los procesos de rehabilitación no tendrán la consideración de consulta médica a efecto del derecho anteriormente regulado.

* Así mismo, tendrán derecho a 3 horas retribuidas para asistir a consultorio médico con hijos menores de 14 años o parientes minusválidos físicos o psíquicos, que convivan con el trabajador, cualquiera que sea su edad con un máximo de tres veces al mes, siempre y cuando su jornada laboral sea coincidente con el horario de consulta médica y con el horario de su cónyuge, en el caso de parientes minusválidos deberá justificar la convivencia.

* Cambio de domicilio: 1 día natural.

Artículo 25.- Permiso de lactancia.

Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de 9 meses tienen derecho a una hora de ausencia del trabajo que puede dividirse en dos fracciones. La trabajadora por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso puede ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en caso de que ambos trabajen.

La concreción horaria y la determinación del período de aprovechamiento del permiso de lactancia y de la reducción de la jornada, corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 26.- Guarda legal.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado algún menor de 6 años o un minusválido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida tiene derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional de salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Igual derecho tienen quienes precisen encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores/as. No obstante si dos o más trabajadores de la misma empresa ejerciesen ese derecho, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Artículo 27.- Excedencias.

* Excedencia voluntaria.- El trabajador fijo, con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a un año ni superior a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador si hubieran transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

* Por cuidado de hijos.- Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o acogimiento, sea permanente o preadoptivo, de éste si es menor de seis años, y a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Esta excedencia constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Durante el primer año de excedencia el trabajador tiene derecho a la reserva de un puesto de trabajo, y durante el resto del tiempo de excedencia tiene derecho a la reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

* Por cuidado de familiares.- Se puede solicitar excedencia para atender el cuidado de un familiar, hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y siempre que no desempeñe actividad retribuida. Su duración no puede ser superior a un año. Esta excedencia constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Durante el periodo de excedencia el trabajador no podrá prestar sus servicios en otra empresa que se dedique a la misma actividad. Si así lo hiciera, perderá automáticamente su derecho de reingreso.

Artículo 28.- Póliza de Accidentes.

Las empresas afectadas por este convenio colectivo suscribirán pólizas de seguro colectivo de trabajo a favor de todos los trabajadores por un capital de 15.025 Euros, reduciéndose los capitales asegurados en proporción a la jornada realizada.

Dicho seguro cubrirá la contingencia de muerte, incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez derivados de accidente de trabajo, incluido el in itinere.

Artículo 29.- Incapacidad Temporal.

En el caso de IT derivada de accidente laboral, tanto el acaecido en el centro de trabajo como el accidente "in itinere" la empresa estará obligada a completar la prestación económica de la seguridad social hasta el importe íntegro de su salario base del convenio.

En el caso de enfermedad común la empresa abonará el 100% del salario base a partir del 4º día de baja hasta 60 días en la primera baja del año.

Artículo 30.- Ropa de Trabajo.

La empresa facilitará la siguiente ropa de trabajo:

*** CONDUCTORES**

Ropa de Invierno	Ropa de Verano
2 Pantalones	2 Pantalones
2 Camisas manga larga	2 Camisetas manga corta
1 Par de Botas de seguridad	1 Par de botas de seguridad
1 Par de botas de agua	1 Cazadora
1 Ropa de Aguas	
1 Cazadora de Lana	
1 Gorra y	
1 Anorak cada dos años	

*** PEONES**

Ropa de Invierno	Ropa de Verano
2 Pantalones	2 Pantalones
2 Camisas manga larga	2 Camisetas manga corta
1 Par de Botas de seguridad	1 Par de botas de seguridad
1 Par de Botas de Agua	1 Cazadora
1 Ropa de Aguas	
1 Gorra	
1 Cazadora de Lana	
1 Anorak cada dos años	

Se entregarán guantes cuando sea necesario.

La ropa de verano se entregará desde el 1 al 15 de Mayo y la de invierno del 1 al 30 de Septiembre.

Todos los trabajadores están obligados a devolver la ropa entregada una vez finalice su relación laboral con la empresa.

Cuando sea necesario cambiar la ropa, por quedar inservible o se rompa, por otra nueva, el trabajador deberá entregar previamente la deteriorada.

Artículo 31.- Retirada Permiso de Conducir.

Para el supuesto de que a un trabajador con la categoría de conductor realizando su cometido con vehículo de la empresa y cumpliendo con la función que le fue encomendada se le retire provisionalmente el permiso de conducir la empresa le asignará otro puesto de trabajo, adecuado a sus facultades, por el tiempo que dure dicha suspensión y percibirá el salario correspondiente a la categoría profesional del nuevo puesto asignado.

Estos beneficios no tendrán lugar cuando la causa de la retirada del permiso de conducir sea debida a imprudencia temeraria, embriaguez, drogadicción o cuando haya reincidencia

Artículo 32.- Regulación Multas de Trafico.

En el supuesto de que la empresa sea sancionada con multa de trafico debido a la infracción, por alguno de sus empleados, de las normas de circulación, dicha sanción será abonada por el operario infractor.

CAPITULO IV

SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 33.- Seguridad y Salud.

Dada la importancia que reconocen los firmantes a la prevención de accidentes, se incluye este capítulo dedicado a higiene y seguridad en el trabajo. Y considerando de obligada aplicación, las dos partes, a la legislación sobre Seguridad e Higiene, a tal efecto, se organizará un comité de Seguridad y Salud, con el objeto de velar por el cumplimiento de las medidas legales y reglamentarias de acuerdo a lo estipulado en la Ley 31/95 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales. —

Artículo 34.- Reconocimientos médicos.

Anualmente se realizará a todos los trabajadores un reconocimiento médico de carácter voluntario. Se harán las pruebas médicas específicas y necesarias según el puesto de trabajo que desempeñe cada trabajador.

Los resultados del reconocimiento médico se le entregarán al trabajador.

En caso de que fuese necesario los trabajadores serán sometidos a campañas de vacunación contra el Tétanos y la Hepatitis B.

Artículo 35.- Cambio de Puestos de Trabajo Por Embarazo.

Suspensión con Reserva del Puesto de Trabajo

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas, que se gozarán de manera ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se

distribuirá a opción de la interesada, siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En el caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior y sin perjuicio de las 6 semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajasen, esta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre goce de una parte ininterrumpida del período posterior al parto bien de forma simultanea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad en la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los supuestos de adopción y acogimiento tanto preadoptivo como permanente, de menores de 6 años la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador bien a partir de la decisión administrativa o bien a partir de la decisión judicial por la que se constituye la adopción.

La duración de la suspensión será, así mismo, de 16 semanas en el supuesto de adopción y acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trata de menores disciplinados o minusválidos o que por las circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En el caso de que el padre y la madre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que lo podrán gozar de forma simultanea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites establecidos.

En el caso de disfrute simultaneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas previstas, nos apartados anteriores o de las que correspondan en el caso de parte múltiple.

Los periodos a los que se refieren el presente artículo se podrán disfrutar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador afectado, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En el supuesto de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, se podrá iniciar hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

PROTECCION A LA MATERNIDAD

1.- La evaluación de los riesgos a los que se refiere el artículo 16 de la Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo,

a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajos a turnos.

2.- Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desarrollar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo conforme a los reglamentos y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aplicando las reglas señaladas en el punto anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible. La trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente al de su grupo o categoría equivalente, si bien se conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3.- Si dicho cambio de puesto no resultara técnica o objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, se podrá declarar el paso de trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4.- Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo serán también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifique el médico que, en el régimen de la seguridad social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

5.- Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

SITUACIÓN PROTEGIDA

A los efectos de la prestación económica por riesgo durante el embarazo las mujeres embarazadas tendrán derecho a que se le cambie de puesto de trabajo a otro más acorde con su estado, no estando obligadas en ningún caso a desempeñar sus funciones en lugares radioactivos, infecciosos o peligrosos para su embarazo.

Esta situación dará lugar a una suspensión del contrato de trabajo con una duración máxima de 16 semanas, remitiéndonos al D.L. del 3 de marzo de 1989. Durante el periodo citado la trabajadora tendrá derecho al abono de las prestaciones económicas correspondientes, con cargo a la seguridad social y complementada hasta el 75% del salario como para el caso de las bajas por enfermedad o accidente.

Artículo 36.- Altas y bajas en la empresa.

* Se facilitará al delegado de personal:

- a) Los modelos de contrato de trabajo que se utilizan en la empresa.
- b) La copia básica de los contratos que hayan de formalizarse por escrito.
- c) Información sobre los contratos temporales y sus prorrogas cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.

* Cuando el trabajador desee cesar en la empresa deberá comunicarlo con una antelación mínima de 15 días y por escrito.

Capítulo V

OTRAS CONDICIONES

Artículo 37.- Subrogación del personal.

Apartado 1. Subrogación del personal

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción de personal entre quienes se sucedan, mediante cualquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicios públicos, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo, en la realización del servicio de limpieza de Portos de Galicia Zona Norte da Coruña, se llevará a cabo en los términos indicados en el presente apartado y los siguientes.

En lo sucesivo, el término contrata engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, e identifica una concreta actividad, en este caso el servicio de limpieza de Portos de Galicia Zona Norte da Coruña, que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad u organismo público.

A) En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de la contrata, así como respecto de cualquiera otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad ya descrita anteriormente, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando esta los derechos y obligas que disfruten en la empresa sustituida. Se producirá la mencionada subrogación del personal siempre que se da algún de los siguientes supuestos:

1. Trabajadores en activo que realicen su trabajo con una contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva de esta por la empresa saliente, sea cual sea la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que con anterioridad al citado período de cuatro meses, trabajasen en otra contrata.
2. Trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento de la finalización efectiva de la contrata tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en ella y se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso maternal, servicio militar o situaciones análogas.
3. Trabajadores con contrato de interinidad que substituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el supuesto nº 2, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.
4. Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata de servicios públicos como consecuencia de una ampliación, en los cuatro meses anteriores a la finalización de la misma.
5. Trabajadores que substituyan a otros que se jubilen, habiendo cumplido sesenta y cuatro años dentro de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva de la contrata y tengan una antigüedad mínima en la misma de cuatro meses anteriores a la jubilación, siempre que ésta este pactada en el convenio colectivo estatutario de ámbito inferior, en virtud del Real decreto 1194/1985, do 17 de julio.

B) Todos los supuestos anteriormente contemplados, deberán ser acreditados fehacientemente y documentalmete por la empresa o entidad pública saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en el apartado 5 del presente artículo y en el plazo de 10 días hábiles contados desde el momento en el que, bien la empresa entrante o la saliente, comunique fehacientemente a la otra empresa el cambio de adjudicación del servicio.

C) Los trabajadores que no hubieran disfrutado sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio; que solo abonará la parte proporcional del período que a ella le corresponda, ya que el abono del otro período le corresponde al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

D) La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a las que vincula: empresarios o entidad pública o privada cesante, nueva adjudicataria y trabajador.

Apartado 2. División de contratas.

En el supuesto de que una o varias contratas en las que la actividad venga siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas, se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de posterior adjudicación pasarán a estar adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores que hubieran realizado su trabajo en la empresa saliente en las concretas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, con un período mínimo de los cuatro últimos meses, sea cual

fuere la modalidad de contrato de trabajo, todo ello aun cuando con anterioridad trabajasen en otras zonas, contratas o servicios distintos.

Se subrogarán, asimismo, los trabajadores que se encuentren en los supuestos 2 a 5, ambos inclusive del apartado 1 del presente artículo y que realizarán su trabajo en las zonas, divisiones o servicios resultantes.

Apartado 3. Agrupación de contratas.

En el caso de que distintas contratas, servicios, zonas o divisiones de aquellas, se agrupen en una o varias, la subrogación del personal operará respecto de todos aquellos trabajadores que, con independencia de la modalidad de su contrato de trabajo, hayan realizado su trabajo en las que resulten agrupadas, con un tiempo mínimo de los cuatro meses anteriores, y todo ello aun cuando con anterioridad prestasen servicios en distintas contratas, zonas o servicios.

Se subrogarán asimismo los trabajadores que se encuentren en los supuestos 2 a 5, ambos inclusive del apartado 1 do presente artículo y que realizaran su trabajo en las zonas, divisiones o servicios agrupados.

Apartado 4. Obligatoriedad.

La subrogación del personal, así como los documentos que se facilitarán, operarán en todos los supuestos de sustitución de contratas, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación, o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquellas puedan efectuarse, aún tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas y entidades públicas o privadas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aun cuando la relación jurídica se establezca solo entre quien adjudica el servicio por un lado e la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación del personal, en los termos indicados, todo ello con independencia tanto de aplicación, en su caso, de lo previsto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, como de la existencia por parte del empresario saliente de otras contratas ajenas a las que son objeto de sucesión.

Apartado 5. Documentos que facilitará la empresa saliente a la entrante.

La empresa saliente deberá facilitarle a la entrante los siguientes documentos:

- Certificado del organismo competente de estar al día en el pago con la Seguridad Social.
- Fotocopia de los cuatro últimos recibos de salarios de los trabajadores afectados.
- Fotocopia de los TC-1 e TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.
- Relación de personal, especificando: nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha de disfrute de sus vacaciones.

- Si el trabajador es representante legal de los trabajadores, se especificará su período de mandato.

- Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación

- Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado, en los que se haga constar que este recibió de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente ninguna cantidad. Estos documentos deberán estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha de inicio del servicio de la nueva titular.

-

TABLA SALARIAL PORTOS DE GALICIA ZONA NORTE DE A CORUÑA 2007

[Tabla](#)

<http://www.dicoruna.es/bop/2007/04/27/tablas/4658-x.1.1.htm>

(*)(1) Los Peones de Malpica, Cedeira, Corme y el conductor del camión de RSU durante el 2007 cobran 3 pagas extras, el resto cobran 2 pagas extras. A partir del 2008 todos los trabajadores afectados por este convenio cobrarán tres pagas extras.(2) El encargado cobra mensualmente una retribución voluntaria de 317,05euros.

www.cigservizos.org