

# XUNTA DE GALICIA

## Consellería de Traballo e Benestar

### DEPARTAMENTO TERRITORIAL DE VIGO

#### SERVIZO DE RELACIÓNS LABORAIS

#### CONVENIOS COLECTIVOS

Visto o texto do convenio colectivo da empresa, CELTA PRIX, SL e SUFI, SA (UTE LALÍN) (Limpieza viaria e recollida RSU de Lalín), con nº de código 3603952, que tivo entrada no rexistro único do edificio administrativo da Xunta de Galicia en Vigo o día 13-04-2010, suscrito en representación da parte económica por unha representación da empresa, e, da parte social, polo delegado de persoal, en data 22-03-2010, e de conformidade co disposto no art. 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, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo, este departamento territorial,

#### ACORDA:

*Primeiro.*—Ordenar a súa inscrición no libro rexistro de convenios colectivos de traballo, obrante neste departamento territorial, e a notificación ás representacións económica e social da comisión negociadora.

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

*Terceiro.*—Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA UTE LALÍN (SUFI, S.A. Y CELTAPRIX, S.L.), EN LA ACTIVIDAD DE LIMPIEZA PÚBLICA VIARIA Y RECOGIDA DE R.S.U. DEL CONCELLO DE LALÍN.**

#### NORMAS GENERALES

#### ARTÍCULO PRELIMINAR.—LEGITIMACIÓN DE LAS PARTES

Este convenio esta suscrito por la empresa UTE LALÍN (SUFI, S.A., CELTAPRIX, S.L.) como adjudicataria del servicio de Limpieza Viaria y Recogida RSU de Lalín, y la representación legal de la plantilla de dicho centro de trabajo.

Las partes que lo suscriben, tienen legitimación suficiente conforme a las disposiciones legales vigentes, para establecer el presente convenio colectivo, obligándose por tanto, durante el tiempo de su vigencia.

#### ARTÍCULO 1º.—ÁMBITO DE APLICACIÓN TERRITORIAL Y PERSONAL

El presente convenio colectivo será de aplicación para todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa UTE LALÍN, que presten sus servicios en el centro de trabajo de Lalín, sin perjuicio de las especificidades aplicables al personal subrogado del Ayuntamiento de Lalín, establecidas en el articulado del presente convenio colectivo.

#### ARTÍCULO 2º.—VIGENCIA Y DURACIÓN

El presente convenio colectivo extenderá su duración, vigencia y eficacia, desde el 1 de julio de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2012, con independencia de la fecha de publicación en el Boletín Oficial correspondiente.

La denuncia del convenio se entenderá válidamente efectuada por cualquiera de las partes siempre que medie comunicación por escrito a la otra parte antes del último mes de vigencia del convenio.

#### ARTÍCULO 3º.—COMISIÓN MIXTA DE GARANTÍA

Estará formada por el mismo número de representantes de los trabajadores y trabajadoras y de la empresa. Ambas partes podrán contar con asesores y se reunirán a instancia de cualquiera de ellas, cuantas veces sea necesario, debiendo celebrarse la reunión dentro de los dos días siguientes a la convocatoria.

Sus funciones serán:

- Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.
- Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este convenio.
- Cuantas otras actividades tiendan a una eficaz aplicación del convenio y una mejor solución interna de los conflictos.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo, acuerdan su voluntario sometimiento a los procedimientos de resolución de conflictos colectivos de trabajo previstos en el Acuerdo Interprofesional Gallego sobre Procedimientos Extrajudiciales de Resolución de Conflictos Colectivos de Trabajo.

#### ARTÍCULO 4º.—INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN

Las dudas y divergencias que puedan surgir sobre la aplicación de este convenio, serán sometidas a la comisión mixta paritaria, antes de presentar la reclamación pertinente, ante la Jurisdicción competente.

Dicha comisión deberá emitir un informe y su resolución en un plazo máximo de 5 días a partir del día en que fue solicitada.

Las funciones y actividades de la comisión mixta paritaria no obstaculizarán en ningún caso el libre acceso a la jurisdicción administrativa y contenciosa, prevista en la ley.

## ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

### ARTÍCULO 5º.—ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y MOVILIDAD FUNCIONAL

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Empresa, que debe ejercitarla con sujeción a lo establecido en el presente Convenio y demás normas aplicables.

La persona trabajadora está obligada a cumplir las órdenes e instrucciones de la empresa en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordene dentro del general cometido propio de su categoría o competencia profesional. Entre ellas están incluidas las tareas complementarias que sean necesarias para el desempeño de su cometido principal, o el cuidado y limpieza de las máquinas, herramientas y puesto de trabajo que estén a su cargo durante la jornada de trabajo.

Cada trabajador o trabajadora realizará el trabajo propio de su categoría. Si por necesidades del servicio, fuera necesaria la movilidad funcional de una persona trabajadora, esta se efectuará sin menoscabo de su dignidad y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, desde el primer día, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen

### ARTÍCULO 6º.—PROMOCIÓN

Los puestos o tareas que impliquen mando o especial confianza, serán de libre designación y revocación por parte de la empresa.

Tendrá preferencia el personal en activo en la empresa o centro de trabajo, para ascender a una categoría o nivel profesional distinto del que se ostenta, sin perjuicio de que establezcan por la empresa, con la participación de la representación legal de la plantilla, sistemas de promoción que tengan en consideración:

- Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan al efecto.
- Titulación.
- Conocimientos del puesto de trabajo.
- Historial profesional.

El ascenso no será definitivo hasta transcurrido un periodo de prueba, que será de 6 meses para el personal titulado y de dos meses para el resto del personal. Durante este periodo, la persona trabajadora ascendida ostentará la categoría a la que ha sido promocionada provisionalmente, percibiendo el salario correspondiente a la misma.

En caso de no superar satisfactoriamente el periodo de prueba, la persona trabajadora volverá a desempeñar los trabajos propios de su categoría y

nivel anterior, percibiendo el salario propio de la misma.

En caso de que las plazas queden vacantes, la empresa podrá cubrir esas vacantes con demandantes de empleo inscritos en el Servicio Público de Empleo Estatal u organismo equivalente.

### ARTÍCULO 7º.—CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

El personal se clasificará en grupos profesionales y estos a su vez en categorías profesionales, siendo ésta una clasificación meramente enunciativa.

#### I. GRUPO DE MANDOS INTERMEDIOS:

1. Encargado: El trabajador que, a las órdenes de un Encargado General, o mando superior, tiene a su cargo el mando sobre lo personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimientos de los oficios de las actividades a su cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina.

#### II. GRUPO DE ADMINISTRATIVOS

1. Auxiliar Administrativo: Empleado/a que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas en general.

Grupo de operarios: El grupo de personal operario está compuesto por las siguientes categorías:

1. Conductor/a.

2. Peón.

3. Peón especialista

1. Conductor/a: En posesión del carné de conducir correspondiente, que le autorice al manejo de automóviles cuya masa máxima autorizada (PMA) exceda de 3.500 kilogramos, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

Tiene a su cargo la conducción y manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio y que requieran poseer el carné mencionado en el párrafo anterior para su manejo. Se responsabilizará de la adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.

2. Peón: Trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar del centro de trabajo.

3. Peón especialista: Trabajador dedicado a determinadas funciones que sin constituir un oficio exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad.

#### ARTÍCULO 8º.—EMPLEO DEL IDIOMA GALLEGO

Los textos de Convenio Colectivo, serán publicados en gallego y castellano y, asimismo, también se publicarán en gallego y castellano aquellos escritos y anuncios que sean considerados de máximo interés general.

#### ARTÍCULO 9º.—SITUACIONES ESPECIALES

##### 1. PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD

La mujer que desempeñe un puesto de trabajo previamente declarado por el personal facultativo pertinente cómo penoso o peligroso para su embarazo y lactancia, tendrá derecho a que la empresa adopte las medidas necesarias para evitar la exposición a los riesgos para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, 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 trabajo a turnos

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, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La empresa deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores y trabajadoras, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas 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, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la 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 período 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

Lo dispuesto en este Artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo o hija y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo o hija. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el Artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en este artículo

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 a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

##### 2. CAPACIDAD DISMINUIDA

Las empresas destinarán al personal con capacidad disminuida, declarada por el organismo competente, que tenga su origen en alguna enfermedad profesional, accidente de trabajo o desgaste físico debido su actividad profesional al servicio de la empresa, a un puesto de trabajo adecuado a sus condiciones, cuando ello fuera posible.

#### CONDICIONES DE TRABAJO

##### ARTÍCULO 10º.—JORNADA LABORAL

Para todos los años de vigencia del presente Convenio, la jornada laboral será de 40 horas semanales de lunes a domingo, con los descansos correspondientes, incluyendo 30 minutos de bocadillo como tiempo efectivo de trabajo.

Los días 25 de diciembre y 1 de enero tendrán la consideración de festivos a los efectos de lo establecido en el presente Convenio.

##### ARTÍCULO 11º.—VACACIONES

El personal sujeto al presente Convenio, tendrá derecho al disfrute de un periodo de vacaciones anuales de 30 días naturales, cuyo disfrute se realizará de la siguiente manera: 15 días naturales a disfrutar de forma continuada y rotativa entre los

trabajadores de la misma categoría profesional, en los meses de junio, julio, agosto y primera quincena de septiembre. Los 15 días restantes se disfrutarán de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador o trabajadora.

El calendario de vacaciones anuales se consensuará con la representación legal de la plantilla.

Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. El primer año de prestación de servicios en la empresa solo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante el año.

Para el trabajador o trabajadora que, previamente al inicio de las vacaciones fijadas en el calendario de vacaciones, incurra en situación de IT, se señalará de común acuerdo entre empresa y persona trabajadora, un nuevo periodo de disfrute de vacaciones dentro del año natural a que correspondan. No habrá lugar a un nuevo señalamiento, en caso de que una vez iniciadas las vacaciones, el trabajador o trabajadora incurra en situación de I.T.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del RD Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

#### ARTÍCULO 12º.—PERMISOS Y LICENCIAS

El trabajador o trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Diecisiete días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a 100 kilómetros, el plazo será de 4 días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para la asistencia a consulta médica del trabajador o trabajadora, ya sea para consulta general como para el especialista, debiendo justificar documentalente el tiempo empleado.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
- g) Un día por matrimonio de hijos e hijas.
- h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- i) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.  
La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad.  
Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.
- j) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

#### ARTÍCULO 13º.—DÍA LIBRE POR ASUNTOS PROPIOS

Los trabajadores y trabajadoras disfrutarán de los siguientes días de asuntos propios:

- Para el año 2010: 3 días de asuntos propios.
- Para el año 2011: 4 días de asuntos propios.
- Para el año 2012: 4 días de asuntos propios.

Para el disfrute del día de asuntos propios, será necesario preavisar por escrito a la empresa con 72 horas de antelación y no serán acumulables a vacaciones, Navidad, Semana Santa, ni festivos.

No podrán solicitar este permiso a la vez, mas del 10% de los trabajadores o trabajadoras de cada categoría y turno.

En el caso de coincidencia de mas de un trabajador o trabajadora solicitante para el mismo día, y cuando por necesidades del servicio no pueda ser concedida a todos, la asignación se realizará por orden cronológico de presentación del escrito de solicitud.

El día de asuntos propios no será acumulable de un año para otro, ni tampoco remunerado en caso de que el trabajador o trabajadora renuncie a su disfrute.

**ARTÍCULO 14º.—SAN MARTÍN DE PORRES**

El día de San Martín de Porres, se disfrutará el 4 de noviembre. Cuando dicho día coincida en domingo o festivo, su celebración se adelantará o retrasará hasta el día laborable anterior o posterior, siempre que dichos días no sean, asimismo, festivos.

**ARTÍCULO 15º.—DOMINGOS Y FESTIVOS TRABAJADOS**

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio, percibirán un plus de 45 euros y un día de descanso, por festivo o domingo efectivamente trabajado.

La fecha de disfrute del día de descanso devengado por prestar servicios en domingo o festivo, se fijará de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador o trabajadora.

**ARTÍCULO 16º.—INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA**

En caso de baja por Incapacidad Transitoria derivada de accidente de trabajo, la empresa complementará la prestación de IT hasta el 100% de él salario real.

En caso de baja por Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa complementará la prestación de Incapacidad Temporal correspondiente, únicamente en el supuesto de que se trate de la primera baja por I.T. del año. En este caso, la empresa complementará la prestación de I.T. hasta el 75% del salario real, desde el primer día de la baja.

En las sucesivas bajas por I.T. del año, se percibirá la prestación de I.T. correspondiente, de conformidad con la legislación vigente en la materia.

**ARTÍCULO 17º.—PRENDAS DE TRABAJO**

1. La ropa de trabajo será de uso obligatorio para todo el personal y la empresa facilitará cada año las siguientes prendas:

**Conductores/as:**

Invierno:

- 2 pantalones.
- 2 camisas.
- 1 anorak.
- 1 par de botas de seguridad.
- 1 chaleco de alta visibilidad.
- 2 jerséis.
- 2 cazadoras.
- Guantes anticortes.

Verano:

- 2 pantalones.
- 2 camisas.
- 2 cazadoras.
- 1 par de botines.
- 1 chaleco de alta visibilidad.

**Peón y peón especializado:**

Invierno:

- 2 pantalones.
- 2 camisas.
- 2 jerséis.
- 2 cazadoras.
- 1 anorak.
- 1 chaleco de alta visibilidad.
- 1 traje de aguas.
- 1 par de botas de seguridad.
- 1 par de botas de agua.
- 1 gorra de invierno.
- Guantes anticortes.

Verano:

- 2 pantalones.
  - 2 camisas.
  - 2 cazadoras.
  - 1 par de botas de seguridad.
  - Gorra de verano.
  - 1 chaleco de alta visibilidad.
2. La ropa de trabajo se entregará:
    - La ropa de verano: del 1 al 15 de mayo.
    - La ropa de invierno: del 15 al 30 de septiembre.
  3. Cuando realizando el trabajo la ropa se rompa, o quede inservible, la empresa la cambiará por otra nueva, previa entrega de la deteriorada.

**CONDICIONES SOCIALES****ARTÍCULO 18º.—PÓLIZA DE SEGUROS**

En caso de accidente laboral, incluido los casos de accidente in itinere, o enfermedad profesional como consecuencia de la actividad desarrollada para la empresa, de la que se derive muerte, incapacidad laboral permanente o gran invalidez para cualquier actividad laboral, el trabajador o trabajadora, o sus beneficiarios/as, percibirán en concepto de indemnización a cantidad de 18.000 euros, independientemente de las prestaciones que habían podido corresponderle por este motivo.

**ARTÍCULO 19º.—EXCEDENCIAS**

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.
2. El trabajador o trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no

mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores y trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores o trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este Artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente

No obstante, cuando el trabajador o trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores y trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.
5. El trabajador o trabajadora excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

#### ARTÍCULO 20º.—REDUCCIÓN DE JORNADA

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún o alguna menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores o trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa, con la participación de la representación legal de la plantilla, podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa

#### ARTÍCULO 21º. – SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR MATERNIDAD, RIESGO DURANTE EL EMBARAZO O LACTANCIA, VIOLENCIA DE GÉNERO Y PATERNIDAD

##### 1. MATERNIDAD

En el supuesto de parto, la suspensión del contrato de trabajo con derecho a reserva del puesto, tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, 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 seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el

supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el Artículo siguiente

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido/a se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el art. 45.1.d) RD Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador o trabajadora, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de las personas interesadas, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y los trabajadores o trabajadoras afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores y trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el art. 48 bis del RD Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

## 2. RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y LACTANCIA:

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el art. 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el o la lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

## 3. VIOLENCIA DE GÉNERO:

En el supuesto de abandono del puesto de trabajo por violencia de género, previsto en la letra n) del apartado 1 del art. 45 del RD Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el texto refundido de

la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el o la juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

#### 4. PATERNIDAD:

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el art. 45.1.d) de esta Ley, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo o hija a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el art. 48.4 del RD Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor.

En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el art. 48.4 del RD Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo o hija, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el art. 48.4 del RD Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este Artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente

El trabajador deberá comunicar a la empresa, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

#### ARTÍCULO 22º.—JUBILACIÓN PARCIAL ANTICIPADA

A este respecto, se estará a lo dispuesto a la legislación vigente en cada momento, siendo ésta en la actualidad, la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social y el RD Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

#### ARTÍCULO 23º.—COBERTURA POR RETIRADA DEL CARNÉ DE CONDUCIR

En los casos de retirada provisional del permiso de conducir, la empresa asignará al conductor/a afectado, otro puesto de trabajo, conservándole su categoría y sueldo durante un período máximo de 3 meses. Transcurrido dicho plazo, se adaptará tanto el salario como la categoría a su nuevo puesto de trabajo

El trabajador o trabajadora será reintegrado a su categoría y puesto de trabajo automáticamente, a partir de la devolución del mencionado carné.

Este artículo, será de aplicación a los supuestos en que la infracción que derive en retirada del mencionado carné, se produzca dentro de la jornada laboral del trabajador o trabajadora, en el desarrollo de sus funciones normales de conductor/a, y siempre y cuando la infracción no este motivada por conducción temeraria, conducir bajo los efectos del alcohol o cualquiera otra sustancia psicotrópica, así como cualquier infracción prevista en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, imputable al trabajador o trabajadora.

En caso de que la retirada del carné de conducir se produjera fuera de la jornada laboral, se concederá una excedencia voluntaria por el tiempo que dure la privación del carné. Una vez cumplida dicha excedencia el trabajador tendrá derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo anterior a excedencia con los mismos derechos y deberes

#### ARTÍCULO 24º.—SALUD LABORAL

La empresa debe poner al alcance todos los trabajadores y trabajadoras, los medios precisos para que puedan ejecutar su trabajo en las mejores condiciones de seguridad y salud laboral, así como elementos y medios complementarios eficaces para que ejecuten su actividad en las condiciones de seguridad, rendimiento y higiene deseados.

#### ARTÍCULO 25º.—DELEGADO/A DE PREVENCIÓN

Se estará a lo dispuesto en la Legislación aplicable vigente en esta materia.

#### ARTÍCULO 26º.—REVISIONES MÉDICAS

Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio, tendrán el derecho de pasar una revisión médica anual, de carácter voluntario, que será a cargo de la empresa y en horas de trabajo.



El reconocimiento médico será obligatorio para el personal de nuevo ingreso

**ARTÍCULO 27º.—PROTECCIÓN DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS ESPECIALMENTE SENSIBLES A DETERMINADOS RIESGOS**

Los trabajadores y trabajadoras no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo. A estos efectos, tendrán también la consideración de trabajadores especialmente sensibles, las víctimas de violencia de género, de acoso sexual y por razón de sexo.

**DERECHOS SINDICALES**

**ARTÍCULO 28º.—GARANTÍAS SINDICALES**

Los delegados/as de personal, como representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, tendrán, las siguientes garantías:

- a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado/a, el comité de empresa o restantes delegados/as de personal.
- b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores y trabajadoras, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- c) No ser despedido/a ni sancionado/a durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador/a en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo. 54 del RD Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo no podrá ser discriminado/a en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.
- d) Expresar, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

- e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas, para el ejercicio de sus funciones de representación, de 20 horas.

Las reuniones para la negociación del Convenio Colectivo, así como las que convoque la representación empresarial, no se computarán a efectos de consumo de crédito de horas sindicales.

Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores y trabajadoras en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios, que mantendrá en buen estado y que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo por los trabajadores y trabajadoras.

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio, dispondrán de 3 horas anuales de permiso retribuido, para asistir a las asambleas convocadas por la representación legal de la plantilla.

**ARTÍCULO 29º.—CUOTA SINDICAL**

La empresa descontará de la nómina de los trabajadores/as la cuota sindical, previa solicitud escrita del interesado/a.

**CONDICIONES SALARIALES**

**ARTÍCULO 30º.—RETRIBUCIONES**

Las retribuciones establecidas en el presente convenio son las siguientes:

- Salario base: Es el establecido en las tablas salariales anexas para cada categoría.
- Antigüedad: El complemento personal de antigüedad se devengará por trienios y su valor será, por trienio devengado, de 17,94 euros para las categorías profesionales de Encargado, Conductor/a y Auxiliar Administrativo y de 13,43 € para las categorías profesionales de Peón y Peón Especialista. La fecha de inicio del devengo de este complemento de antigüedad, a todos los efectos, es la de 1 de julio de 2009 y comenzará a abonarse a partir de la fecha en que se devengue el primer trienio, esto es, 1 de julio de 2012

Este complemento se percibirá en cada una de las 12 pagas ordinarias y en las pagas extraordinarias, en la cuantía señalada en el párrafo anterior, salvo el personal subrogado del Ayuntamiento de Lalín, quienes ya venían percibiendo un complemento de antigüedad con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio colectivo, complemento que dichos trabajadores seguirán percibiendo en las mismas condiciones que lo venían haciendo, no habiendo lugar por ello, a que perciban el complemento personal de antigüedad establecido en el presente artículo.

- Plus tóxico, penoso y peligroso: El personal afecto a este convenio colectivo, percibirá en cada una de las 12 pagas ordinarias, un plus denominado tóxico, penoso y peligroso, cuya cuantía será la pactada en la tabla salarial anexa.
  - Plus de transporte: Los trabajadores y trabajadoras afectos a este convenio, percibirán, como compensación por el traslado de su domicilio al centro de trabajo, una cantidad fija, denominada plus transporte, en las 12 pagas ordinarias y en la cuantía recogida en la tabla salarial anexa, esto es, 113,77 euros. Este plus, tiene carácter extrasalarial.
  - Complemento de nocturnidad: Se establece un complemento de nocturnidad que se percibirá por aquellos trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en horario nocturno, en la cuantía señalada en la tabla salarial anexa, siendo esta un 25% sobre salario base.
- *PAGAS EXTRAORDINARIAS: EN LA FORMA INDICADA EN EL ARTÍCULO SIGUIENTE*

Las retribuciones del personal que ostenta unas condiciones más beneficiosas a las contempladas en el presente convenio colectivo, esto es, el personal subrogado del Ayuntamiento de Lalín, no les será de aplicación lo establecido en el presente artículo. Dichos trabajadores continuarán percibiendo los mismos conceptos retributivos que les venían siendo abonados con anterioridad a la vigencia del presente convenio colectivo, sin perjuicio del incremento salarial establecido en el Artículo 32 del presente convenio colectivo

#### *ARTÍCULO 31º.—PAGAS EXTRAORDINARIAS*

Durante el transcurso del año se percibirán tres pagas extraordinarias que serán las siguientes:

- Paga extraordinaria de verano. Esta paga se abonará el 15 junio, y su devengo será semestral, desde el 1 de enero hasta el 30 de junio.
- Paga extraordinaria de Navidad. Esta paga se abonará el día 15 de diciembre, y su devengo será semestral, desde el 1 de julio al 31 de diciembre.
- Paga extraordinaria de marzo. Esta paga se abonará el 15 de marzo, siendo su devengo anual, desde el 1 de abril al 31 de marzo.

La cuantía de las pagas de verano, navidad y la de marzo, será la pactada en la tabla salarial anexa a este convenio colectivo, esto es, salario base más antigüedad.

#### *ARTÍCULO 32º.—INCREMENTO SALARIAL Y CLÁUSULA DE REVISIÓN*

- 1 de julio 2009 a 30 de junio de 2010: Se abonarán los salarios en función de la tabla salarial reflejada en el Anexo I.
- 1 julio de 2010 a 30 de junio de 2011: Se abonarán los salarios en función de la tabla salarial reflejada en el Anexo II.
- 1 de julio de 2011 a 31 de diciembre de 2012: Las cantidades salariales recogidas en la tabla salarial reflejada en el Anexo II, se incrementarán en un 2,5 %. En caso de que el IPC real del periodo comprendido entre el 1 de julio de 2011 y el 31 de diciembre de 2012 fuera superior al 2,5 % de incremento aplicado, se realizará una revisión desde el 1 de julio de 2011 por la diferencia entre ambos valores.

Las retribuciones del personal que ostenta unas condiciones más beneficiosas a las contempladas en el presente convenio colectivo, esto es, el personal subrogado del Ayuntamiento de Lalín, no les será de aplicación lo establecido en el presente artículo. Dichos trabajadores verán incrementadas las retribuciones que vienen percibiendo, desde el 1 de julio de 2009, en el porcentaje de incremento fijado por el Gobierno de España para los funcionarios del Estado.

#### *ARTÍCULO 33º.—HORAS EXTRAORDINARIAS*

La realización de las horas extraordinarias será voluntaria, salvo en casos de fuerza mayor o emergencia.

Las horas extraordinarias realizadas, serán compensadas con tiempo de descanso equivalente. Este tiempo de descanso acumulado por la realización de horas extraordinarias, se disfrutará de mutuo acuerdo entre trabajador o trabajadora y empresa.

#### *ARTÍCULO 34º.—ANTICIPOS*

El personal que lo solicite por escrito con una antelación de 7 días, tendrá derecho a percibir un anticipo a cuenta del trabajo realizado durante la mensualidad en la que se solicita por un importe máximo de hasta un 80% del salario devengado.

#### *ARTÍCULO 35º.—PAGO DE SALARIOS*

El abono de los salarios será mensual, y el pago se realizará mediante transferencia bancaria. Para ello, la empresa, ordenará dichas transferencias el penúltimo día hábil del mes al que corresponda el pago.

**OTRAS CONDICIONES****ARTÍCULO 36º.—SUBROGACIÓN DEL PERSONAL**

Al objeto de contribuir y garantizar al principio de estabilidad en el empleo, la absorción del 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 una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del presente Convenio, se llevará a cabo en los términos indicados en el presente apartado y en 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 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 una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores y trabajadoras de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida. Se producirá la mencionada subrogación de personal siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

1. Trabajadores y trabajadoras en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, salvo aquellos con contrato de relevo en virtud de jubilación parcial, a los que no será de aplicación este mínimo de cuatro meses, con independencia de que con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.
2. Trabajadores y trabajadoras con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento de la finalización efectiva de la contrata tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso maternal.
3. Trabajadores y trabajadoras con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el supuesto 2, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.
4. Trabajadores y trabajadoras 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 aquélla.

5. Trabajadores y trabajadoras que sustituyan 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 los cuatro meses anteriores a la jubilación, en virtud del Real Decreto 1194/1985, de 17 de Julio.

B) Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehacientemente y documentalmente por la empresa o entidad pública saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en el Artículo 33 del presente convenio y en el plazo de 10 días hábiles contados desde el momento en que, bien la empresa entrante o la saliente, comunique fehacientemente a la otra empresa el cambio de la adjudicación del servicio

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

D) La ampliación de este Artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula: Empresa o entidad pública o privada cesante, nueva adjudicataria y trabajador

**ARTÍCULO 37º.—DOCUMENTOS A FACILITAR POR LA EMPRESA SALIENTE A LA ENTRANTE**

La Empresa saliente deberá facilitar a la entrante los siguientes documentos:

- Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago en la Seguridad Social.
- Fotocopia de los cuatro últimos recibos de salarios de las trabajadoras y de los trabajadores afectados.
- Fotocopia de los TC-1 y 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 o trabajadora es representante legal de la plantilla, se especificará el período de mandato.
- Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación.
- Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador o trabajadora afectado, en los que se haga constar que éste

o ésta ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna. Estos documentos deberán estar en poder de la noticia adjudicataria en la fecha de inicio del servicio de la noticia titular.

#### ARTÍCULO 38º.—DERECHO SUPLETORIO

En las materias no reguladas en el presente convenio, se estará al dispuesto en la legislación aplicable vigente.

### RÉGIMEN DISCIPLINARIO

#### ARTÍCULO 39º.—FACULTAD SANCIONADORA

Los trabajadores y trabajadoras podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

La enumeración de los diferentes tipos de faltas es meramente enunciativa y no implica que no puedan existir otras, las cuales serán calificadas según la analogía que guarden con aquéllas.

#### ARTÍCULO 40º.—GRADUACIÓN DE LAS FALTAS

Las faltas cometidas por los trabajadores o trabajadoras al servicio de las empresas se clasificarán atendiendo a su importancia y circunstancias concurrentes en leves, graves y muy graves.

En los Convenios de ámbito inferior podrá desarrollarse el régimen disciplinario.

#### ARTÍCULO 41º.— FALTAS LEVES

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
2. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferior a treinta minutos, sin que existan causas justificadas.
3. El abandono sin causa justificada del puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo, siempre que dicho abandono no resultase perjudicial para la empresa ni perturbara el trabajo de los demás operarios, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material, prendas de trabajo o medios de protección y en su limpieza.
5. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o circunstancias personales que puedan afectar a su relación y obligaciones con la empresa en el plazo de cinco días después de haberlo efectuado.

6. Falta de aseo y limpieza personal ocasionalmente.
7. Dejar ropa o efectos personales fuera de los lugares adecuados para su custodia.
8. Las discusiones con los compañeros/as de trabajo en las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral, siempre que no sea en presencia de público.
9. Faltar un día al trabajo sin autorización o causa justificada.
10. Retrasar el envío de los partes de alta, baja o confirmación en caso de incapacidad temporal.
11. Comer durante las horas de trabajo, excepto en el tiempo destinado a descanso.
12. No comunicar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar dentro de las veinticuatro horas siguientes la razón que la motivó, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
13. No avisar a su jefe/a inmediato de los defectos del material o de la necesidad de éste para el buen desenvolvimiento del trabajo.
14. Faltas de respeto y educación en el trato con los compañeros/as de trabajo y faltas de respeto e incorrección en el modo de dirigirse a superiores.
15. Encontrarse en el centro de trabajo sin autorización fuera de la jornada laboral, cuando la empresa así lo tenga expresamente establecido.
16. El incumplimiento de normas de seguridad e higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales.
17. Cualquier otra de semejante naturaleza.

#### ARTÍCULO 42º.—FALTAS GRAVES

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad al mes, no justificadas.
2. Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa justificada.
3. Una falta al trabajo no justificada, cuando tenga que relevar a un compañero/a.
4. Entregarse a juegos o similares, cualesquiera que sean, estando de servicio.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, se considerará como falta muy grave.
7. Cualquier alteración intencionada o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador/a o a sus compañeros/as.

8. Dormir durante la jornada de trabajo.
9. Actitudes o comportamiento que degraden la buena imagen de los trabajadores/as del sector o de la empresa.
10. Falta notoria de respeto o consideración al público.
11. Descuido importante en la conservación y limpieza de las herramientas, útiles y medios de protección que lo requieran.
12. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa sin la oportuna autorización.
13. El abandono del puesto de trabajo, sin causa justificada, que ocasione perjuicios a la empresa o pueda ser causa de accidente de sus compañeros/as.
14. La embriaguez o toxicomanía durante el trabajo cuando no sea habitual, o fuera del mismo vistiendo uniforme de la empresa.
15. La disminución voluntaria del rendimiento normal del trabajo.
16. Ofender de palabra o mediante amenazas a un compañero/a o a un subordinado/a.
17. Subir a los vehículos sin la debida autorización; consentir los conductores/as que suban los trabajadores no autorizados, o subir y bajar de ellos en marcha sin que medie causa justificada o fuerza mayor.
18. Aconsejar o incitar a los trabajadores/as a que incumplan su deber, de no producirse alteraciones ilícitas ni conseguir su objetivo, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.
19. No prestar la diligencia o atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador/a, sus compañeros/as, la empresa o terceros.
20. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cuando las mismas supongan algún riesgo para el trabajador/a, sus compañeros/as o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa, o hacer uso indebido de los mismos.
21. La negligencia o imprudencia grave en el desarrollo de la actividad encomendada.
22. No advertir, inmediatamente a sus jefes/as, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales, así como ocultar o falsear dicha información.
23. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
24. La negligencia grave en la conservación de materiales o máquinas, cuando el trabajador/a tenga a su cargo dicha conservación.
25. La reincidencia en faltas leves que hubieran sido sancionadas, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas en el trimestre anterior, excepto las faltas de puntualidad.
26. Simular la presencia de otro empleado por cualquier medio.
27. La reiterada falta de aseo y limpieza personal.
28. Prolongar las ausencias justificadas por tiempo superior al necesario.
29. El incumplimiento de normas de seguridad e higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales.
30. La alteración o permuta de turnos o trabajos sin autorización del superior jerárquico.
31. Alegar motivos falsos para obtener licencias o anticipos.
32. No reflejar las incidencias ocurridas en el servicio en la correspondiente hoja de ruta y no cumplimentar la misma.
33. Todas aquellas otras de semejanza naturaleza.

**ARTÍCULO 43º.—FALTAS MUY GRAVES**

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un período de seis meses o veinte durante un año.
2. Faltar al trabajo más de dos días durante un período de treinta días sin causa justificada.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el trabajo.
4. La condena por robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la empresa, que pueda implicar desconfianza para ésta y, en todo caso, las de duración superior a seis años.
5. Hacer desaparecer, inutilizar o causar defectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos instalaciones, edificios, enseres, documentos, o cualquier otro objeto de la empresa.
6. Fumar en lugares peligrosos o inflamables.
7. Violar intencionadamente el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, de sus trabajadores/as o de las representaciones sindicales.
8. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

9. El incumplimiento de lo establecido en este Convenio en materia de discreción profesional.
10. La competencia desleal.
11. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros/as o subordinados/as.
12. El abandono del puesto de trabajo sin justificación cuando ello ocasione grave perjuicio para la empresa o fuera causa de accidente para el trabajador/a, sus compañeros/as o terceros.
13. La imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo que ocasionen riesgo grave de accidente laboral, perjuicios a sus compañeros/as o a terceros o daños a la empresa.
14. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.
15. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
16. La desobediencia continuada o persistente.
17. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él durante la realización del servicio, que sean constitutivos de delito.
18. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros/as de trabajo.
19. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de los últimos seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción.
20. La incitación a los trabajadores/as para que incumplan sus obligaciones laborales, cuando siquiera parcialmente, cumplan sus objetivos, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.
21. Pedir regalos de cualquier tipo por los servicios de la empresa.
22. Las faltas de semejante naturaleza.

**ARTÍCULO 44º.—PRESCRIPCIÓN DE LAS INFRACCIONES Y FALTAS**

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

**ARTÍCULO 45º.—SANCIONES. APLICACIÓN**

Las sanciones que las empresas podrán imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

1. Por faltas leves:
  - Amonestación verbal.
  - Amonestación por escrito.
  - Suspensión de empleo y sueldo de uno o dos días.

2. Por faltas graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.
3. Por faltas muy graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días.
  - Despido.

Para la aplicación y graduación de las sanciones se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, así como la repercusión del hecho en los demás trabajadores/as y en la empresa.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores/as que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, además del interesado/a, otros miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

Las empresas anotarán en los expedientes laborales de sus trabajadores/as las sanciones que se les impongan.

En aquellos supuestos en los que la empresa pretende imponer una sanción por faltas graves o muy graves a los trabajadores/as afiliados a un sindicato deberá, con carácter previo, dar audiencia al delegado/a sindical, si lo hubiere.

La valoración de las faltas y las sanciones impuestas por la empresa serán revisables ante la jurisdicción competente.

Todas las sanciones serán comunicadas por escrito al trabajador/a, salvo la amonestación verbal. El citado escrito contendrá al menos: El nombre del trabajador/a, la fecha del escrito, los hechos constitutivos de la falta, la fecha de su comisión, la calificación de la falta y la sanción que se impone.

**DISPOSICIONES ADICIONALES**

**PRIMERA. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

Las partes afectadas por este Convenio, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado Español, todo ello de conformidad a la legislación vigente y en especial, a lo regulado en la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en vigor desde el 24 de marzo de 2007.

Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación, entre otras, las políticas de contratación empleo, igualdad de oportunidades y categorías profesionales.

## SEGUNDA. PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL Y SEXUAL

Las partes afectadas por este Convenio, manifiestan su firme compromiso de velar por el cumplimiento y aplicación del protocolo para la prevención del acoso moral y sexual de la empresa y, de no existir dicho protocolo, se negociará uno de mutuo acuerdo por ambas partes.

## ANEXO I. TABLA SALARIAL 1/07/2009 – 30/06/2010

CATEGORÍA	S.B MES	PLUS PENOSO	VACACIONES	PAGAS EXTRA (2)	TOTAL AÑO
CONDUCTOR	763,13	190,78	1.281,73	763,13	13.301,03
PEÓN ESPEC.	707,64	176,91	1.193,98	707,64	12.339,31
PEÓN	699,23	174,81	1.134,84	699,23	12.147,71

## ANEXO II. TABLA SALARIAL 1/07/2010 – 30/06/2011

CATEGORIA	S.B MES	PLUS PENOSO	PLUS DE TRANSPORTE	NOCTURNIDAD	TOTAL AÑO
ENCARGADO	1.186,00	222,46	113,77		21.824,76
CONDUCTOR DÍA	829,61	167,92	113,77		15.824,43
CONDUCTOR NOCHE	829,61	167,92	113,77	210,22	18.347,07
PEÓN ESPECIALISTA	787,01	159,22	113,77		15.081,03
PEON DÍA	764,07	154,54	113,77		14.680,77
PEON NOCHE	764,07	154,54	113,77	193,49	17.002,65
AUX. ADMINIST.	764,07	154,54	113,77		14.680,77

## ANEXO III - GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD

GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD				
GRADOS	TITULAR		CÓNYUGE	
1º GRADO	PADRES	SUEGROS	HIJOS	YERNO/NUERA
2º GRADO	ABUELOS	HERMANOS	CUÑADOS	NIETOS
3º GRADO	BISABUELOS	TÍOS	SOBRINOS	BISNIETOS
4º GRADO	PRIMOS			

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

Vigo, 14 de maio de 2010.—A xefa territorial, Carmen Bianchi Valcarce.

2010005853