

CONSELLERÍA DE TRABALLO E BENESTAR**Servizo de Relacións Laborais**

DEPARTAMENTO TERRITORIAL DE VIGO

CONVENIO SOCIEDAD ANÓNIMA DE GESTIÓN DE SERVICIOS Y CONSERVACIÓN (GESECO)*Código de Convenio número 36004231012008*

Visto o Acordo da Comisión Negociadora pola que se aproba o texto do convenio colectivo da empresa SOCIEDAD ANÓNIMA DE GESTIÓN DE SERVICIOS Y CONSERVACIÓN, SA (GESECO) (Limpeza viaria e recollida RSU de Mos), subscrito en representación da parte económica, por unha representación da empresa, e da parte social polo Delegado de persoal en data 07.11.2011.

Primeiro.—Dito Convenio foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 24.11.2011.

Segundo.—Que no mesmo non se aprecia ningunha infracción da legalidade vixente e as súas cláusulas non conteñen estipulacións en prexuízo de terceiros.

FUNDAMENTOS DE DEREITO

Primeiro.—Que o artigo 90.2 y 3 do Real Decreto Lexislativo 1/1995, de 24 de marzo, do Estatuto dos Traballadores, outorga facultades a Autoridade laboral competente en orden ao rexistro, publicación, depósito e notificación dos Acordos Colectivos pactados no ámbito da súa competencia.

Segundo.—Real Decreto 713/2010, de 28 de maio, sobre Rexistro e Deposito dos convenios e acordos colectivos de traballo.

Terceiro.—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,

Esta xefatura territorial,

ACORDA

Primeiro.—Ordenar o seu rexistro e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, creado mediante Orde do 29 de outubro de 2010 (DOG nº 222, do 18.11.2010)

Segundo.—Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Terceiro.—Ordenar a notificación desta Resolución a Mesa Negociadora do mesmo.

**CONVENIO COLECTIVO PARA O PERSOAL DO SERVIZO DE LIMPEZA VIARIA E RECOLLIDA
DE RESIDUOS SÓLIDOS DO CONCELLO DE MOS (PONTEVEDRA)
(ANOS 2010-2013)****CAPÍTULO I
NORMAS XERAIS****ARTIGO 1º.—ÁMBITO DE APLICACIÓN E PARTES ASONANTES**

Este convenio colectivo e asinado por Antonio Álvarez Domínguez que representa a parte empresarial e Antonio Barros Rodríguez (UGT) como representante legal dos traballadores e aplicarase a todos/as os/as traballadores/as do servizo de limpeza viaria e recollida de residuos sólidos do Concello de Mos, que a empresa Gestión de Servicios y Conservación, Geseco, S.A., actual contratista, ou a empresa que a poida substituír ten concertado co Concello de Mos.

ARTIGO 2º.—DURACIÓN E VIXENCIA.

1. A duración do convenio será de catro anos e estenderase desde o 1 de xaneiro de 2010 ata o 31 de decembro de 2013.
2. Porén, seguirase aplicando ata a sinatura do novo convenio que o substitúa.
3. Este convenio entrará en vigor o día da súa sinatura. As condicións económicas terán a súa vixencia a partir do 1 de xaneiro de 2010.

ARTIGO 3º.—DENUNCIA

A denuncia deste convenio deberá facerse por escrito e con dous meses de antelación á data do vencemento fixado ou de calquera das súas prórrogas.

Unha vez denunciado o convenio o inicio e a duración da negociación do novo convenio non poderá superar os prazos legalmente establecidos no artigo 89.2 ou lexislación vixente que a substitúa.

ARTIGO 4º.—CONDICIÓNS MÁIS BENEFICIOSAS

Calquera mellora que viñesen gozando os traballadores/as superior ao aquí pactado, garantirase estritamente *ad personam*.

ARTIGO 5º.—CLÁUSULA DE REMISIÓN

Será de inmediata aplicación o convenio colectivo do sector é o caso, o que o substitúa, en todo o aquí non pactado, ou que, estándoo, sexa máis beneficioso para o traballador realizando unha comparación global e non conceptual.

ARTIGO 6º.—COMISIÓN MIXTA PARITARIA

Como órgano de interpretación, vixilancia e solución de conflitos sobre o pactado neste convenio colectivo, créase unha comisión mixta paritaria integrada polo representante legal da empresa e os representantes legais dos traballadores. Ambas as dúas partes poderán contar con asesores.

1. Reuniranse por instancia da parte, cantas veces sexa necesario, debendo celebrar a reunión dentro das 48 horas seguintes á convocatoria.
2. As súas funcións serán as seguintes:
 - a) Interpretación da totalidade das cláusulas deste convenio.
 - b) Vixilancia e cumprimento do pactado.
 - c) Estudo e valoración de novas disposicións legais de promulgación posterior á entrada en vigor deste convenio que poidan afectar o seu contido.
 - d) Cantas outras actividades tendan á eficaz práctica do convenio e a unha maior solución interna dos conflitos.

ARTIGO 7º.—INTERPRETACIÓN E APLICACIÓN DO CONVENIO

Ambas as partes conveñen que calquera dúbida ou diverxencia que poida xurdir sobre a interpretación ou aplicación deste convenio será sometida, antes de establecer reclamación ante os órganos competentes, a informe da comisión mixta paritaria.

A comisión mixta paritaria deberá emitir o seu informe nun prazo máximo de 72 horas, a partir do día seguinte no que fose solicitado.

**CAPÍTULO II
CONDICIÓN ECONÓMICAS****ARTIGO 8º.—CONDICIÓN ECONÓMICAS**

As condicións económicas serán as que para cada categoría se establecen na táboa salarial anexa, de acordo cos seguintes artigos.

ARTIGO 9º.—PAGAMENTO DE SALARIOS

O pagamento da nómina mensual efectuarase puntualmente na fecha acostumada, a perioricidade no pagamento non poderá exceder dun mes .O/A traballador/a, previa notificación á empresa cun mes de antelación, poderá elixir calquera entidade bancaria para o ingreso da súa nómina, achegando, xunto coa solicitude, os datos relativos á súa conta bancaria.

ARTIGO 10º.—SALARIO BASE

O salario base do persoal afecto a este convenio será o que para cada categoría se establece na táboa salarial anexa.

ARTIGO 11º.—COMPLEMENTO TÓXICO, PENOSO E PERIGOSO

Aos traballadores que teñan que realizar labores que resulten excepcionalmente tóxicos ou penosos aboaráselles un complemento de posto de traballo cuxo importe será para os anos 2010 e 2011, do 20% do salario base de cada categoría. Para o ano 2012 será do 21% do salario base de cada categoría, para o ano 2013, será do 22% de salario base para cada categoría. O dito complemento só se recibirá por día efectivamente traballado en condicións tóxicas ou penosas. Se se dese o caso de que un traballador tivese que realizar labores que resulten perigosos, aboaráselles un complemento das mesmas cuantías do salario base da súa categoría profesional. O dito complemento de perigosidade percibirase polo tempo efectivo que en cada xornada o traballador estea sometido ás ditas condicións.

ARTIGO 12º.—COMPLEMENTO DE TRANSPORTE

Os/as traballadores/as afectados/as por este convenio percibirán en concepto de complemento de transporte no ano 2010 a cantidade de 66,93€. mensuais, no ano 2011 de 68,30 € e no ano 2012 e 2013 a cantidade incrementárase na mesma porcentaxe do salario. O complemento de transporte aboaráse a prorata do tempo traballado. O dito complemento non se recibirá cando o perceptor se atope en calquera situación de incapacidade temporal ou baixa maternal. Este complemento non terá a consideración de salario a ningún efecto, polo cal non se computará para o cálculo de antigüidade, gratificacións extraordinarias, paga extras, etc. quedando exento de cotización á Seguridade Social.

ARTIGO 13º.—PLUS ASISTENCIA

Os/as traballadores/as afectados/as por este convenio percibirán en concepto de plus de asistencia a cantidade de 58,13 € para o ano 2010 para o ano 2011 será de 59,32 € e para os anos 2012 e 2013 incrementárase na mesma porcentaxe que o salario.

ARTIGO 14º.—COMPLEMENTO DE NOCTURNIDADE

Os/as traballadores/as que realicen a súa xornada entre as 22.00 e as 6.00 horas percibirán un complemento de nocturnidade, consistente no 30% do salario base. O dito complemento non se aplicará a aqueles traballadores cuxo salario fose establecido atendendo a que o seu traballo sexa nocturno pola súa propia natureza.

ARTIGO 15º.—PAGAS EXTRAORDINARIAS

Estableceranse tres pagas extraordinarias de verán, Nadal e beneficios. O importe das pagas de verán e Nadal serán de 30 días de salario base máis antigüidade. O importe da paga de beneficios será de 30 días de salario base máis antigüidade. As pagas de verán e de Nadal percibiranse anualmente a prorata do tempo traballado e aboaranse o 15 de xullo e o 20 de decembro, respectivamente. A paga de beneficios devengarase do 1 de xaneiro ao 31 de decembro e aboarase o día 15 de marzo do ano seguinte ao seu devengo. Estas pagas percibiranse na súa integridade independentemente de que o traballador estivese en situación de IT durante o período de devengo de-las.

ARTIGO 16º.—FESTIVOS TRABALLADOS

Cando un traballador/a teña que traballar un domingo ou un festivo, estes serán aboados na contía de 90 € para todas as categorías e na vixencia do convenio.

ARTIGO 17º.—AXUDAS DE CUSTO

Os/as traballadores/as que por razóns de prestación de servizo sexan desprazados a lugares de Traballo sitios fóra do municipio da súa residencia e que non teñan a condición de traslado do artigo 40 do Estatuto dos traballadores, terán dereito á indemnización polos gastos orixinados, que recibirán o nome de axudas de custo; a empresa aboará os gastos ocasionados logo da súa xustificación, e o kilometraje aboarase a 0,23 €/ KM.

ARTIGO 18º.—INCREMENTOS SALARIAIS

Para o ano 2010 e 2011 o salario será para cada categoría o establecido na táboa salarial anexa, para o ano 2012 e 2013 o salario será incrementado na contía do IPC real do ano anterior de cada ano, en todos os conceptos.

ARTIGO 19º.—HORAS EXTRAORDINARIAS

As horas extraordinarias son aquelas horas ou fraccións que excedan da xornada normal de traballo e teñan un carácter excepcional. Tenderase a reducir ao mínimo imprescindible as horas extraordinarias que non se deban a imprevistos e teñan un carácter excepcional, e o seu límite será de 80 en cómputo anual. As horas extras, sempre e cando sexan necesarias realizalas por necesidades de servizo, aboaranse a 10,40 € para o ano 2010, para o ano 2011 será de 10,82 € e para os anos 2012 e 2013 incrementarase na mesma cuantía que o salario base.

A dirección da empresa ou organismo informarlle mensualmente ao delegado de persoal sobre o número de horas extraordinarias realizadas, especificando as causas, distribución, e a relación nominal de quen as realizou.

ARTIGO 20º.—ANTICIPOS

O persoal que o solicite terá dereito a percibir un anticipo á conta do traballo realizado durante a mensualidade en que o solicita, por un importe máximo ata un 90% do salario devengado.

**CAPÍTULO III
CONDICIÓN DE TRABALLO****ARTIGO 21º.—XORNADA DE TRABALLO**

Establécese unha xornada semanal de 40 horas, incluídos 30 minutos para o descanso e a xornada de luns a sábado.

O horario de traballo reflectirase cada ano no calendario laboral.

ARTIGO 22º.– VACACIÓNS

O persoal adscrito a este convenio gozará anualmente de 30 días naturais ininterrompidos, a ser posible, de vacacións retribuídas, ou a parte proporcional que lle corresponda en función da data da súa incorporación á empresa, que se aproveitarán entre os meses de xuño a setembro. O inicio das vacacións terá lugar en día laborable que non sexa nin sábado, domingo, festivo ou día de descanso.

Na empresa elaboraranse as quendas correspondentes. Para a elección de quenda por parte dos traballadores/as seguirase unha orde rotativa de preferencia, de tal maneira que quen tivo preferencia de elección de quenda o ano anterior, é o último á hora de elixir quenda no ano seguinte. Á hora de establecerse as vacacións deberase

garantir que se quede o persoal mínimo necesario en cada categoría profesional. O aboamento destas farase en función de todos os conceptos salariais

Os traballadores/as que con anterioridade ao período de vacacións se atopen en situación de IT, terán dereito ao goce delas sempre que causen alta antes de rematar o ano natural en curso.

ARTIGO 23º.– PERMISOS E LICENZAS

Logo de solicitude, os traballadores terán dereito a permisos retribuídos nos seguintes supostos:

- a) Matrimonio ou unión de feito do traballador/a: 15 días naturais.
- b) Matrimonio de pais, pais políticos, fillos que convivan co traballador: 1 día naturais
- c) Enfermidade grave, falecemento ou hospitalización por enfermidade ou accidente de familiar de 1º grao: 5 días naturais.
- d) Falecemento ou enfermidade grave de familiar 2º grao: 2 días naturais. No caso de facer un desprazamento o permiso será de 4 días naturais.
- e) Familiares de 3º grao: 1 día naturais
- f) Nacemento de fillo/a: 3 días naturais. No caso de facer un desprazamento o permiso será de 4 días naturais.
- g) Ao desfrute necesario para concorrer a exames, cando curse estudos para a obtención dun título académico oficial ou profesional, deberá acreditarse a concorrencia aos ditos exames.
- h) Todos os/as traballadores/as terán dereito a tres horas retribuídas pola empresa cada vez que teñan que asistir á consulta do médico de cabeceira. O/a traballador/a que teña que acudir a un consultorio médico estará obrigado a avisar anticipadamente á empresa, a cal, por á disposición do traballador/a o xustificante correspondente, que deberá devolver á empresa unha vez cuberto polo médico correspondente. Cando o médico de cabeceira que lle correspondera ao traballador/a tivese o seu consultorio en localidade distinta daquela na que prestan os seus servizos os/as traballadores/as, estes disporán do tempo necesario.

Para asistencia á consulta do especialista, os traballadores disporán do tempo necesario, logo de presentación do volante do médico de cabeceira. Os procesos de rehabilitación non terán a consideración de consulta médica para o efecto do dereito anteriormente regulado.

Así mesmo, terán dereito a 3 horas retribuídas para asistir a consultorio médico con fillos menores de 16 anos ou parentes minusválidos físicos ou psíquicos calquera que sexa a súa idade, cun máximo de tres veces ao mes, sempre que a súa xornada laboral sexa coincidente co horario de consulta médica e co horario do seu cónxuxe ou compañeiro ou compañeira, no caso de parentes minusválidos, deberá xustificarse a convivencia.

- i) Cambio de domicilio: 1 días naturais.
- j) Igualmente o traballador/a, solicitándoo coa debida antelación, terá dereito a dispoñer de 1 a 5 días de licenza que aproveitará durante o ano, non retribuídas pola empresa.

A referencia que nos puntos anteriores se fai ao cónxuxe, entenderase feita, así mesmo, á compañeira/o que de xeito estable e en situación de feito asimilable ao matrimonio, conviva co traballador/a, logo de certificación de convivencia que acredite dita situación.

- k) Por separación ou divorcio: 2 días naturais.
- l) Por asuntos propios: 4 días.

Como norma xeral, as licenzas comezarán a contar na data en que se produza o feito que as motiva. Se por motivos de hospitalización de familiares ou por necesidades de intervención cirúrxica, se establecesen quendas de estancia no hospital co fin de atender o enfermo, o traballador/a poderá comezar a súa licenza en data posterior ao feito causante.

- ll) O personal asignado a este convenio disfrutara como día de permiso retribuído o día do Patrón de Limpieza “ San Martín de Porres” .

ARTIGO 24º.—PERMISO DE LACTACIÓN

Según lexislación vixente.

ARTIGO 25º.—GARDA LEGAL

Según lexislación vixente.

ARTIGO 26º.—EXCEDENCIAS

- Excedencia voluntaria: o/a traballador/a fixo/a, polo menos cun ano de antigüidade na empresa, terá dereito a que se lle recoñeza a excedencia voluntaria por un prazo non inferior a un ano nin superior a cinco. Este dereito só poderá ser exercitado de novo polo mesmo traballador se transcorresen dous anos desde o remate da anterior excedencia.
- Por coidado de fillos/as: os traballadores/a terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atender o coidado de cada fillo/a, contados desde a data de nacemento ou adopción deste se é menor de 8 anos.

A necesidade de atender un novo fillo/a dá dereito a un novo período de excedencia, o inicio desta pon fin á que viñese gozando. Cando o pai e a nai traballen, só un deles poderá exercer este dereito no caso de que traballen na mesma empresa. Durante o primeiro ano terán dereito á reserva do seu posto de traballo. Transcorrido o dito prazo a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

- Por coidado de familiares: pódese solicitar excedencia para atender o coidado dun familiar, ata o segundo grao por consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesmo, e sempre que non desenvolva actividade retribuída. A súa duración non pode ser superior a un ano. Durante o período de excedencia, o traballador non poderá prestar os seus servizos noutra empresa que estea dedicada mesma actividade. Se así o fixese, perderá automaticamente o dereito de reingreso.

ARTIGO 27º.—PÓLIZA DE ACCIDENTES

As empresas afectadas por este convenio colectivo subscribirán pólizas de seguro colectivo de accidentes de traballo en favor de todos/as os/as traballadores/as por un capital de 27.000 € reducíndose os capitais asegurados en proporción á xornada realizada. O dito seguro cubrirá a continxencia de morte, incapacidade permanente total, incapacidade permanente absoluta ou grande invalidez derivados de accidentes laboral incluído o in itinere e a enfermidade profesional.

ARTIGO 28º.—INCAPACIDADE TEMPORAL

No caso de IT derivada de accidente laboral, tanto o acaecido no centro de traballo como o accidente in itinere, a empresa estará obrigada a completar a prestación económica da Seguridade Social ata o importe íntegro do seu salario base do convenio máis todos os complementos cotizables desde o primeiro día da baixa.

No caso de enfermidade común, a empresa aboará o 100% do salario base, mais todos os complementos cotizables desde o primeiro día da baixa.

ARTIGO 29º.—ROUPA DE TRABALLO

A empresa facilitará a seguinte roupa de traballo:

1. Conductores

Roupa de inverno:

- 2 pantalóns.
- 2 camisas manga longa.
- 1 par de botas de seguridade.
- 1 par de botas de auga.
- 1 roupa de augas.
- 1 cazadora.
- 1 gorra.
- 1 xersei.
- 1 anorak cada dous anos, o choiva

Roupa de verán:

- 2 pantalóns.
- 2 camisetas manga curta.
- 1 par de botas de seguridade.
- 1 cazadora.
- 2. Peóns.

Roupa de inverno:

- 3 pantalóns.
- 3 camisas manga longa.
- 1 par de botas de seguridade.
- 1 par de botas de auga.
- 1 roupa de augas.
- 1 gorra.
- 1 cazadora.
- 1 xersei.
- 1 anorak cada dous anos.

Roupa de verán:

- 3 pantalóns.
- 3 camisetas manga curta.
- 1 par de botas seguridade.
- 1 cazadora.

Entregaranse luvas cando sexa necesario.

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

Todos/as os/as traballadores/as están obrigados a devolver a roupa unha vez remate a súa relación coa empresa.

Cando sexa necesario cambiar a roupa, por quedar inservible ou se rompa, por outra nova, o traballador deberá entregar previamente a deteriorada.

ARTIGO 30º.—RETIRADA DO PERMISO DE CONDUCIR

No suposto de que un traballador coa categoría de condutor, realizando o seu cometido cun vehículo de empresa e cumprindo coa función que lle foi encomendada, lle fose retirado provisionalmente o permiso de conducir, a empresa asignarao a outro posto de traballo axeitado ás súas facultades, polo tempo que dure a dita suspensión respetándolle la retribución de condutor Estes beneficios non terán lugar cando a causa da retirada do permiso de conducir sexa debida a imprudencia temeraria, embriaguez, drogadición, ou cando exista reincidencia.

**CAPÍTULO IV
SEGURIDADE E HIXENE****ARTIGO 31º.—SEGURIDADE E SAÚDE**

Dada a importancia que recoñecen os asinantes á prevención de accidentes, inclúese este capítulo dedicado á hixiene e seguridade no traballo. E considerando de obrigada aplicación, ambas as dúas partes, a lexislación sobre seguridade e hixiene, para tal efecto, organizarase un comité de seguridade e saúde co obxecto de velar polo cumprimento das medidas legais e regulamentarias, así como a posta en práctica do estipulado na Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais.

ARTIGO 32º.—RECOÑECIMENTOS MÉDICOS E VACINACIÓN

Anualmente farase a todos/as os/as traballadores/as un recoñecemento médico de carácter voluntario. Realizaranse probas médicas específicas e necesarias segundo o posto de traballo que desenvolva cada traballador/a. Os resultados do recoñecemento médico entregaráselle ao traballador. No caso de que fose necesario, os traballadores/as serán sometidos a campañas de vacinación contra o tétanos e a hepatite B.

ARTIGO 33º.—CAMBIO DE POSTOS DE TRABALLO POR EMBARAZO

-Suspensión con reserva do posto de traballo.

No suposto de parto, a suspensión terá unha duración de 16 semanas, que se gozarán de maneira ininterrompida, ampliables no suposto de parto múltiple en dúas semanas máis por cada fillo/a a partir do segundo. O período de suspensión distribuirase a opción da interesada sempre que 6 semanas sexan inmediatamente posteriores ao parto. No caso de falecemento da nai, o pai poderá facer uso da totalidade ou, se é o caso, da parte que reste do período de suspensión. Non obstante o anterior, e sen prexuízo das 6 semanas inmediatas posteriores ao parto de descanso obrigatorio para a nai, no caso de que o pai e nai traballen, esta, ao iniciarse o período de descanso por maternidade, poderá optar porque o pai goce dunha parte determinada e ininterrompida do período de descanso posterior ao parto ben de forma simultánea ou sucesiva co da nai, salvo que no momento da súa efectividade na incorporación ao traballo da nai supoña un risco para a súa saúde. Nos supostos de adopción e acollemento tanto preadoptivo como permanente, de menores de ata 6 anos, a suspensión terá unha duración de 16 semanas ininterrompidas, ampliable no suposto de adopción ou acollemento múltiple en dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo, contadas á elección do traballador/a, ben a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento, ben a partir da resolución xudicial pola que se constitúe a adopción. A duración da suspensión será, así mesmo, de 16 semanas nos supostos de adopción e acollemento de menores maiores de 6 anos de idade cando se trata de menores disciplinados ou minusválidos ou que polas súas circunstancias e experiencias persoais ou que, por provir do estranxeiro, teñan especiais dificultades de

inserción social e familiar debidamente acreditadas polos servizos sociais competentes. No caso de que a nai e o pai traballen, o período de suspensión distribuirase á opción dos interesados, que poderán gozalos de xeito simultáneo ou sucesivo, sempre que con períodos ininterrompidos e cos límites sinalados.

Nos casos de gozo simultáneo de períodos de descanso, a suma deste non poderá exceder das 16 semanas previstas nos puntos anteriores ou das que correspondan no caso de parto múltiple. Os períodos aos que se refire este artigo poderán gozarse en réxime de xornada completa ou a tempo parcial, logo de acordo entre os empresarios e os traballadores/as afectados/as, nos termos que regulamentariamente se determinen. Nos supostos de adopción internacional, cando sexa necesario o desprazamento previo dos pais ao país de orixe do adoptado, o período de suspensión previsto para cada caso neste artigo poderá iniciarse ata 4 semanas antes da resolución pola que se constitúe á adopción.

-Protección á maternidade.

1. A avaliación dos riscos o que se refire o artigo 16 da lei deberá comprender a determinación da natureza, o grao e a duración da exposición das traballadoras en situación de embarazo ou parto recente a axentes, procedementos ou condicións de traballo que poidan influír negativamente na saúde das traballadoras ou do feto, en calquera actividade susceptible de presentar un risco específico. Se os resultados da avaliación revelasen un risco para a seguridade e a saúde ou unha posible repercusión sobre o embarazo ou a lactación das citadas traballadoras, o empresario adoptará as medidas necesarias para evitar a exposición ao dito risco, a través dunha adaptación das condicións ou do tempo de traballo da traballadora afectada. As ditas medidas incluírán, cando resulte necesario, a non-realización de traballo nocturno ou de traballo a quendas.
2. Cando a adaptación das condicións ou do tempo de traballo non resultase posible ou, malia tal adaptación, as condicións dun posto de traballo puidesen influír negativamente na saúde da traballadora embarazada ou do feto, e así o certifiquen os servizos médicos do Instituto Nacional da Seguridade Social ou das mutuas, co informe do médico do Servizo Nacional da Saúde que asista facultativamente á traballadora, esta deberá desenvolver un posto de traballo ou función diferente e compatible co seu estado. O empresario deberá determinar, logo de consulta cos representantes dos traballadores, a relación dos postos de traballo exentos de riscos para estes efectos. O cambio de posto ou función levarase a cabo de conformidade cos regulamentos e criterios que se apliquen nos supostos de mobilidade funcional e terá efectos ata o momento en que o estado de saúde da traballadora permita a súa reincorporación ao anterior posto.
No suposto de que, mesmo aplicando as regras sinaladas no parágrafo anterior, non existise posto de traballo ou función compatible, a traballadora poderá ser destinada a un posto non corresponde ao seu grupo ou categoría equivalente, conservará o dereito ao conxunto de retribucións do seu posto de orixe.
3. Se o dito cambio de posto non resultase técnica ou obxectivamente posible, ou non poida razoablemente exixirse por motivos xustificadas, poderá declararse o paso da traballadora afectada á situación de suspensión do contrato por risco durante o embarazo, recollida no artigo 45.1º d) do Estatuto dos traballadores, durante o período necesario para a protección da súa seguridade ou da súa saúde e mentres persista a imposibilidade de reincorporarse ao seu posto anterior ou a outro posto compatible co seu estado.
4. O disposto nos números 1 e 2 deste artigo será tamén de aplicación durante o período de lactación, se as condicións de traballo puidesen influír negativamente na saúde da muller ou do fillo/a e así o certifique o médico que, no réxime da Seguridade Social aplicable, asista facultativamente a traballadora.
5. As traballadoras embarazadas terán dereito a ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto, logo de aviso ao empresario e xustificación da necesidade da súa realización dentro da xornada de traballo.

-Situación protexida.

Para os efectos da prestación económica por risco durante o embarazo, as mulleres embarazadas terán dereito a que se lles cambie de posto de traballo a outro máis acorde co seu estado, non estando obrigadas en ningún caso a desempeñar as súas funcións en lugares radioactivos, infecciosos ou

perigosos para o seu embarazo. Esta situación dará lugar a unha suspensión do contrato de traballo cunha duración máxima de dezaseis semanas, remitíndonos ao Decreto lei do 3 de marzo de 1989. Durante o período citado, a traballadora terá dereito ao aboamento das prestacións económicas

correspondentes, con cargo á Seguridade Social e completada ata o 75% do salario como para o caso de baixas por enfermidade ou accidente.

ARTIGO 34º.—ALTAS E BAIXAS NA EMPRESA

Facilitaráselle ao delegado de persoal:

- a) Os modelos de contrato de traballo que se utilizan na empresa.
- b) A copia básica dos contratos que se formalicen por escrito.
- c) Información sobre os contratos temporais e prórrogas cando non exista obriga legal de entregar copia básica destes.

O traballador que desexe cesar na empresa deberá comunicalo cunha antelación mínima de 15 días e por escrito.

**CAPÍTULO V
SUBROGACIÓN DO PERSOAL**

ARTIGO 35º.—SUBROGACIÓN DO PERSOAL

1. Subrogación do persoal.

Co obxecto de contribuír e garantir o principio de estabilidade no emprego, a absorción de persoal entre quen se suceda, mediante calquera das modalidades de contratación de xestión de servizos públicos, contratos de arrendamento de servizos ou doutro tipo, na realización do servizo de limpeza e recollida de residuos sólidos do Concello de Mos, levarase a cabo nos termos indicados neste punto e os seguintes. No sucesivo, o termo contrata engloba con carácter xenérico calquera modalidade de contratación, tanto pública como privada, e identifica unha concreta actividade, neste caso o servizo de limpeza e recollida de residuos do Concello de Mos que pasa a ser desenvolvida por unha determinada empresa, sociedade ou organismo público.

- a) En todos os supostos de remate, perda, rescisión, cesión ou rescate da contrata, así como respecto de calquera outra figura ou modalidade que supoña a substitución entre entidades, persoas físicas ou xurídicas que leven a cabo a actividade xa descrita anteriormente, os traballadores da empresa saínte pasarán a adscribirse á nova empresa ou entidade pública que vaia realizar o servizo, respectando esta os dereitos e obrigas que gozasen na empresa substituída.

Producirase a mencionada subrogación do persoal sempre que se dea algún dos seguintes supostos:

- 1) Traballadores/as en activo que presten os seus servizos cunha contrata cunha antigüidade mínima dos catro últimos meses anteriores ao remate efectivo desta pola empresa saínte, sexa cal sexa a modalidade do seu contrato de traballo, con independencia de que con anterioridade ao citado período de catro meses, traballaran noutra contrata.
- 2) Traballadores/as con dereito a reserva do posto de traballo, que no momento do remate efectivo da contrata teñan unha antigüidade mínima de catro meses nela e se atopen enfermos, accidentados, en excedencia, vacacións, permiso, descanso maternal, servizo militar ou situacións análogas.
- 3) Traballadores/as que, con contrato de interinidade, substitúan algún dos traballadores citados no punto nº 2, con independencia da súa antigüidade e mentres dure o seu contrato.
- 4) Traballadores/as de novo ingreso que por exixencias do cliente se incorporaran á contrata de servizos públicos como consecuencia dunha ampliación, nos catro meses anteriores ao seuremate.

- 5) Traballadores/as que substitúan outros que se xubilen, tendo cumpridos sesenta e catro anos, dentro dos catro últimos meses anteriores ao remate efectivo da contrata e teñan unha antigüidade mínima nesta de catro meses anteriores á xubilación, sempre que esta estea pactada no convenio colectivo estatutario de ámbito inferior, en virtude do Real decreto 1197/1998, do 17 de xullo.
- b) Todos os supostos anteriormente recollidos deberán ser acreditados verídica e documentalmente pola empresa saínte á entrante, mediante os documentos que se detallan no punto 5 deste artigo e no prazo de dez días hábiles contados desde o momento en que, ben a empresa entrante ou a saínte, lle comunique verazmente á outra empresa o cambio de adxudicación de servizo.
- c) Os traballadores/as que non gozasen as vacacións regulamentarias ao producirse a subrogación, gozaranas coa nova adxudicataria do servizo; que só aboará a parte proporcional do período que a ela lle corresponda, xa que o aboamento do outro período lle corresponde ao anterior adxudicatario, que deberá efectuar a correspondente liquidación.
- d) A aplicación deste artigo será de obrigado cumprimento para as partes que vincula: empresarios ou entidade pública ou privada cesante, nova adxudicataria e traballador/a.
- e) Os traballadores asignados a recollida de RSU y Limpieza viaria do Concello de Mos e subrogables no caso de cambio de concesión será as seguintes:
 - 1- José Manuel Rodríguez Vila
 - 2- Laura Tome Álvarez
 - 3- Carlos Alberto Soares
 - 4- José Luis Sotelino Camiña
 - 5- Antonio Barros Rodríguez
 - 6- Cesar Augusto Lorenzo Ramos
 - 7- Diego Puga Rodríguez
 - 8- María Dolores Insula Durán
 - 9- Benito Fernandez Fernández

2. División de contratas.

No suposto de que unha ou varias contratas nas que a actividade veña sendo desenvolvida por unha ou distintas empresas ou entidades públicas se fragmenten ou dividan en distintas partes, zonas ou servizos co obxecto de posterior adxudicación pasarán a estar adscritos ao novo titular aqueles traballadores/as que realizaran o seu traballo na empresa saínte nas concretas partes, zonas ou servizos resultantes da división producida, cun período mínimo dos catro últimos

meses, sexa cal fose a modalidade de contrato de traballo, todo iso mesmo cando con anterioridade traballaran noutras zonas ou servizos distintos. Subroganse, así mesmo, os traballadores/as que se atopen nos supostos 2 ao 5, ambos os dous inclusive, do punto 1 deste artigo e que realizaran o seu traballo nas zonas, divisións ou servizos resultantes.

3. Agrupación de contratas.

No caso de que distintas contratas, servizos, zonas ou divisións daquelas se agrupen nunha ou varias, a subrogación do persoal operará respecto de todos aqueles traballadores/as que, con independencia da modalidade do seu contrato de traballo, realizaran o seu traballo nas que resulten agrupadas, cun tempo mínimo dos catro meses anteriores, e todo iso aínda cando con anterioridade prestaran servizos en distintas contratas, zonas ou servizos. Subroganse, así mesmo, os traballadores/as que se atopen nos supostos 2 ao 5, ambos os dous inclusive do punto 1 deste artigo e que realizasen o seu traballo nas zonas, divisións ou servizos agrupados.

4. Obrigatoriedade.

A subrogación do persoal, así como os documentos que se facilitarán, operarán en todos os supostos de substitución de contratas, partes, zonas ou servizos que resulten da fragmentación ou división destas, así como nas agrupacións que daquelas poidan efectuarse, mesmo tratándose das normais substitucións que se produzan entre empresas e entidades públicas ou privadas que leven a cabo a actividade dos correspondentes servizos, e iso aínda cando a relación xurídica se estableza só entre quen adxudica o servizo por un lado e a empresa que resulte adxudicataria por outro, sendo de aplicación obrigatoria, en todo caso, a subrogación do persoal nos termos indicados, todo iso con independencia tanto de aplicación, se é o caso, do previsto no artigo 44 do Estatuto dos traballadores, como da existencia por parte do empresario saínte doutras contratas alleas ás que son obxecto de sucesión.

5. Documentos que a empresa saínte lle facilitará á empresa entrante:

- Certificado do organismo competente de estar ao día no pagamento á Seguridade Social.
- Fotocopia das catro últimas nóminas mensuais dos traballadores afectados.
- Fotocopia dos TC-1 e TC-2 de cotizacións á Seguridade Social dos catro últimos meses.
- Relación de persoal na que se especifique nome e apelidos, domicilio, número de afiliación á Seguridade Social, antigüidade, categoría profesional, xornada, horario, modalidade de contratación e data do goce das súas vacacións.
- Se o traballador/a é representante legal dos traballadores, especificarase o seu período de mandato.
- Fotocopia dos contratos de traballo do persoal afectado pola subrogación.
- Copia de documentos debidamente dilixenciados por cada traballador/a afectado, nos que se faga constar que este recibiu da empresa saínte a súa liquidación de partes proporcionais dos seus haberes ata o momento da subrogación, non quedando pendente cantidade ningunha. Estes documentos deberán estar en poder da nova adxudicataria na data do inicio do servizo da nova titular.

ARTIGO 36º. XUBILACIÓN

Os/as traballadores/as que cumbran a idade de 64 anos e demais requisitos esixidos poderán acollerse á modalidade de xubilación determinada no Real Decreto Lei 14/1981, do 20 de Agosto e Real Decreto 1194/85, estando as empresas obrigadas a contratar simultaneamente no lugar da/o xubilado/a a outro traballador/a que sexa titular de dereito a calquera das prestacións económicas de desemprego ou mozo demandante de primeiro emprego, tal e como dispoñen as normas citadas.

Co fin de contribuír á realización dunha política de promoción de emprego, que facilite o sostemento do mesmo e a contratación, de novos traballadores/as, a xubilación, para o persoal fixo da empresa, terá carácter de forzosa ao cumpri-lo traballador/a a idade ordinaria de xubilación fixada pola normativa da Seguridade Social, que a data da sinatura do presente convenio está fixada nos 65 anos.

Aquelas/es traballadores/as que, ó chegaren a esta idade, non teñan cumprido o período mínimo de cotización á Seguridade Social para causaren dereito á referida prestación, ou non cumpra calquer outro requisito esixido pola lexislación vixente, en materia de pensión de xubilación na súa modalidade contributiva, poderán continuar prestando servizos ata cumprir tódolos requisitos legais, para ter dereito á citada prestación, momento no que se causará baixa de xeito inmediato.

A empresa cubrirá o posto de traballo segundo necesidades de servizo, non tendo que ser coincidente a xornada efectiva de traballo do que se xubila coa do traballador/a entrante.

ARTIGO 37º. MEDIDAS DE FOMENTO DE EMPREGO

Co fin de fomentar a contratación e debido ós límites a esta impostos a causa das últimas modificacións lexislativas, as partes acordan que a duración máxima do contrato eventual por circunstancias de produción será de 6 meses nun período de 12. Poderán acollerse a esta disposición os contratos que estean en vigor na data de publicación deste convenio e aínda non esgotaran a súa duración máxima. Tendo unha indemnización de 8 días de salario por ano, segundo o Real Decreto 5/2001.

As empresas poderán suscribir contratos de interinidade para substituír os traballadores/as que se acollan a opción de acumular dúas semanas ao permiso por maternidade en lugar da redución de xornada por lactancia.

Nos casos nos que os/as traballadores/as asinen baixas voluntarias, non terán validez se non van acompañadas da sinatura dun Delegado/a de persoal ou membro do Comité de empresa.

ARTIGO 38º.—PROMOCIÓN DA RENOVACIÓN DE CADRO DE PERSOAL

Co obxectivo de incentivar aos traballadores e traballadoras na súa participación na creación de emprego mozo a través da renovación de cadros de persoal, aquel/a que solicite a baixa voluntaria na empresa percibirá, de mutuo acordo entre ambas partes:

- Se a solicitase aos 60 anos: 3 mensualidades de salario real
- Se a solicitase aos 61 anos: 2 mensualidades de salario real
- Se a solicitase aos 62 anos: 1 mensualidades de salario real

En todo o caso e de xeito inmediato, os traballadores/as que soliciten a baixa voluntaria aos 63 e aos 64 anos terán dereito a percibir unha mensualidades de salario real.

ARTIGO 39º. XUBILACION PARCIAL E CONTRATO POR RELEVO

1. Ao amparo do artigo 166.2 da Lei de Seguridade Social e do artigo 12.6 do Estatuto dos Traballadores, reconécese aos traballadores e traballadoras o dereito suxestivo de solicitar da empresa a xubilación parcial e a redución de xornada no límite máximo legalmente previsto do 85 % cando se xunten os requisitos legalmente establecidos e, en especial, o da idade, que no poderá ser inferior aos 60 anos.
2. A solicitude deberase remitir a empresa ou empresas cunha antelación mínima de tres meses a data prevista de xubilación parcial. A empresa estudará a solicitude coa vista posta nun acordo coa parte solicitante e, en todo caso, respostará nun prazo máximo de trinta días. Nos casos de discrepancia entre as partes, remitirase a cuestión á Comisión Paritaria, que resolverá no ámbito das súas funcións e no prazo máximo de trinta días.
3. Dada a particularidade da actividade da empresa e as súas prestacións de servizos a entidades públicas ou que implica que poidan existir cambios de titularidade na adxudicación do servizo que se contrata, e tendo en conta que opera a SUBROGACIÓN EMPRESARIAL, a empresa entrante ten a obrigaçión de manter as condicións persoais e laborais que no seu día se houbesen pactado coa empresa saínte, tales como: xornada a reducir, distribución de xornada o pago de salario.

Así mesmo a empresa saínte comprométese a facilitar toda a documentación referente a estes traballadores/as, especificando caso por caso as condicións de cada traballador/a.

4. O 15 % da xornada que corresponda do traballo efectivo acumularase nos meses inmediatamente seguintes á xubilación parcial e a xornada completa, aínda cando a empresa poida optar por retribuír sen esixir a cambio a prestación efectiva dos servizos e sen prexuízo da aplicación da seguinte escala de bonificacións:
 - Con trinta anos ou máis de antigüedad no posto de traballo , se reconécese unha dispensa absoluta no traballo.
 - Con vinte anos de antigüedad no posto de traballo e ata trinta, se reconécese unha dispensa do 75 % do traballo.
 - Con dez anos de antigüedad no posto de traballo e ata vinte, se reconécese unha dispensa do 50 % do traballo.
 - Todo esto sen prexuízo do acordo ao que poidan chegar os traballadores/as e a empresa.
 - Ata que o traballador xubilado parcialmente chegue a idade ordinaria de xubilación, a empresa deberá manter un contrato de relevo nos termos previstos no artigo 12.6 do Estatuto dos Traballadores.

Nos supostos de pluriemprego do traballador/a xubilado/as, as porcentaxes de redución de xornada vincularanse ao contrato sobre o que a empresa e o traballador/a convíñan a súa modificación, sen que poida considerarse que se refira ao total da xornada que fai o traballador/a nos seus distintos empregos. En ditos supostos de pluriemprego a compatibilidade entre o goce da xubilación parcial e os outros traballos do pluriemprego rexéranse polo disposto no artigo 14.1 a) do Real Decreto 1131/2002 de 31 de Outubro.

ARTIGO 40º.—SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Principios Generales

Es compromiso de las partes, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 31/1995 de 10 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, fomentar cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores/as frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz para prevenir aquellos.

Todo ello presupone un Derecho de Protección de los trabajadores frente a los Riesgos del trabajo y el correlativo deber del empresario de dar una protección eficaz de los trabajadores/as frente a dichos riesgos. Esta protección se concreta, en el ámbito de la empresa, en una serie de derechos de información, formación, vigilancia de la salud, consulta y participación de los trabajadores/as, entre otros.

Principios de la Acción Preventiva:

El Empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:

- a) Evitar y combatir los riesgos en su origen
- b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar
- c) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro, utilizándose los equipos de protección individual sólo cuando no sea posible evitar los riesgos actuando sobre sus causas.
- d) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- g) Planificar la prevención. La gestión de la prevención ha de formar inexcusablemente parte de los objetivos de la empresa

Evaluación de Riesgos: La acción preventiva en la empresa se planificará por el empresario a partir de la preceptiva evaluación inicial de riesgos que se realizará con carácter específico, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos especiales.

A tal fin, las empresas, a partir de la información obtenida sobre organización, características y complejidad de trabajo, las materias o sustancias utilizadas, los equipos de protección existentes en la empresa y sobre el estado de salud de los trabajadores, procederán a determinar los elementos peligrosos y a identificar a los trabajadores expuestos a riesgos, evaluando aquellos riesgos que no puedan eliminarse, controlarse o reducirse. Para dicha evaluación, la empresa debe tener en cuenta la información recibida de los propios trabajadores afectados o sus representantes, así como la normativa específica, si la hubiere.

La evaluación y sus resultados deben documentarse, especialmente respecto de cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar alguna medida preventiva. Dicha documentación deberá facilitarse a los representantes de los trabajadores y órganos de prevención existentes en la empresa.

Planificación preventiva: A partir de los resultados de la evaluación el empresario realizará la correspondiente planificación preventiva o adoptará las medidas correctoras necesarias para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores/as, todo ello junto con la representación de aquellos y los órganos de prevención de la empresa.

Información.—A la firma del presente Convenio, las empresas estarán obligadas a informar periódicamente, a todo el personal adscrito a este convenio, haciendo especial énfasis en lo relacionado

con las conclusiones obtenidas de la evaluación de riesgos laborales y el consiguiente plan de prevención de aquellos riesgos.

Los acuerdos alcanzados entre Empresa y Delegados/as de Prevención o Comités de Seguridad y Salud, se publicarán en los tablones de anuncios. Asimismo dichas representaciones, conjuntamente y de forma consensuada, pueden tratar de la conveniencia de celebrar alguna asamblea informativa para el personal de la empresa en los supuestos que estimen necesarios.

Formación.—La empresa garantizará la formación teórica y práctica para los trabajadores/as afectados, acordes con los trabajos a realizar y los factores específicos de riesgos del mismo, en base a la evaluación de riesgos.

En el cumplimiento del deber legal de prevención, la formación habrá de impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento de aquellas del tiempo invertido en la misma.

Dicha formación se consultará previamente con los Delegados de Prevención, informando de los estamentos que realicen esta formación.

El tiempo dedicado a la formación de los Delegados de Prevención, será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre ellos.

El tiempo dedicado a la formación de los Delegados de Prevención será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre ellos

Vigilancia de la Salud

El empresario es el responsable de la vigilancia de la salud de los trabajadores/as a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo y, por lo tanto, resulta obligatorio realizar reconocimientos médicos específicos en los términos previstos en la normativa aplicable y protocolos médicos publicados por el Ministerio de Sanidad y Consumo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un riesgo para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. Los resultados de esta vigilancia serán comunicados a los trabajadores afectados. Así mismo el empresario y las personas y órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se derivan de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que pueda desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

Al personal de nuevo ingreso se le realizará este reconocimiento médico en un plazo máximo de treinta días a contar desde contratación, salvo que la empresa tenga contratada en periodos ciertos estas revisiones médicas, cuya acreditación podrá ser solicitada por la representación legal de los trabajadores.

El resultado de dicho reconocimiento será entregado a cada trabajador a los efectos oportunos. Y del resultado global de las revisiones, asimismo, se dará copia al comité de seguridad y salud laboral o a los delegados de prevención.

Manipulación de cargas

El empresario, en el supuesto de que algún trabajador manipule a mano cualquier carga que entrañe riesgo para su salud o seguridad, debe adoptar las medidas técnicas y organizativas necesarias para evitar la manipulación manual siempre que sea posible, bien mediante la utilización de ayudas mecánicas, bien reduciendo o rediseñando la carga, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 487/1997 de 14 de abril, sobre Manipulación Manual de Cargas que entrañen riesgos, en particular dorso lumbares, para los trabajadores.

A los efectos anteriores, se entiende por manipulación manual de cargas, cualquier operación de transporte o sujeción de una carga por parte de uno o varios trabajadores, como el levantamiento, la colocación, el empuje, la tracción o el desplazamiento que por sus características o condiciones ergonómicas inadecuadas entrañe riesgos para los trabajadores.

El empresario debe proporcionar información y formación a los trabajadores y a sus representantes, sobre la forma correcta de manipular las cargas y los riesgos que implica en no hacerlo en dicha forma.

Sobre Lugares de trabajo, se estará a lo dispuesto por el Real Decreto 486/97

Sobre Agentes biológicos, se estará a lo dispuesto por el Real Decreto 664/97

Sobre Agentes cancerígenos, se estará a lo dispuesto por el Real Decreto 665/97

Consulta y Participación de los Trabajadores/as

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, artículo 34 punto 1, se determina que los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo, por lo que deberá entenderse que las materias de consulta a que se refiere el Art. 33 de la Ley de Prevención de riesgos laborales son efectivamente de participación.

Delegados de Prevención. Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales. El número de Delegados de Prevención se fijará en un Delegado de Prevención por cada 25 trabajadores o fracción en las empresas de hasta 100 trabajadores. Las empresas con más de 100 trabajadores se registrarán en esta materia por la legislación vigente.

Los Delegados de Prevención en tanto que representantes de los trabajadores gozan de un crédito horario establecido por el Estatuto de los trabajadores en su art. 68, letra e.

A este crédito no se le imputaran las horas utilizadas en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, las que se dediquen a acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo y a acompañar a los Inspectores de Trabajo en las visitas y verificaciones del cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, así como el tiempo utilizado por el empresario para informarles sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores.

Comité de Seguridad y Salud

Es el órgano paritario y colegiado de participación en materia de prevención de riesgos laborales, está formado por los Delegados de Prevención, en representación de los trabajadores, y el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención. Debe constituirse en empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores. En las empresas que no se cuente con Comité de Seguridad y Salud, las competencias atribuidas a dicho Comité, serán asumidas por los Delegados de Prevención.

Servicios de Prevención.—De conformidad con el Art. 31 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los Servicios de Prevención, entre otras funciones, proporcionarán a la Empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgos en ella existentes y en lo referente a: - - - - -

- 1 El diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva.
- 2 La evaluación de los factores de riesgo que pueden afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- 3 La determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.
- 4 La información y formación de los trabajadores
- 5 La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia
- 6 La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo

En los casos de accidente de trabajo o enfermedad profesional se adoptarán, con la mayor brevedad posible, todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición del mismo daño (estudio de las causas de cada accidente de trabajo). Se procederá a informar a cada uno de los Delegados de Prevención de los daños producidos en el caso de un accidente grave.

ARTIGO 41º.—ACTUACIÓN EN DEFENSA Y PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE

Las partes firmantes de éste convenio consideran necesario que las empresas actúen de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando gran atención a su defensa y protección de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la sociedad

A estos efectos el sector debe adoptar una actitud permanente, responsable y visible en materia de medio ambiente y, al mismo tiempo, conseguir que el esfuerzo que esté desarrollando la industria en este campo, y el que se realice en el futuro, así como sus resultados, sean conocidos y adecuadamente valorados por la sociedad y las administraciones competentes.

ARTIGO 42º.—DERECHO DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN EL SENO DE LA EMPRESA

Los representantes de los trabajadores disfrutarán de las garantías establecidas en cada momento por la legislación vigente.

Los representantes de los trabajadores dispondrán de un crédito horario mensual retribuido por cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala: delegados de personal o miembros del comité de empresa:

- 1º Hasta cien trabajadores, 15 horas.
- 2º De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, 30 horas
- 3º De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, 45 horas
- 4º De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, 45 horas
- 5º De setecientos cincuenta y uno en adelante 45 horas.

De conformidad ambas partes acuerdan que las horas de crédito mensual que disfrutarán los miembros del Comité o Delegados de Personal se podrán acumular a petición de éstos, en todo o en parte, en uno o varios de sus miembros.

ARTIGO 43º.—TABLÓN DE ANUNCIOS

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

ARTIGO 44º.—DERECHO DE REUNIÓN

Las empresas respetarán el derecho de reunión en asamblea a los trabajadores de las mismas. Dichas reuniones serán en cualquier caso fuera de las horas de trabajo y podrán tener lugar dentro del recinto de la empresa a instancia del comité de empresa o delegado de personal.

ARTIGO 45º.—SECCIONES SINDICALES

Se podrán establecer Secciones Sindicales en las empresas de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical

ARTIGO 46º.—

Se acuerda pasar los contratos existentes de jornada parcial a jornada completa, progresivamente y en la vigencia actual del contrato de la empresa con el Concello:

TABLA SALARIAL AÑO 2010

	PEÓN	CONDUCTOR
SALARIO BASE	887,13 €	1004,90 €
P. TRANSPORTE	66,93 €	66,93 €
PLUS HIXIENICO	104,50 €	104,50 €
PLUS ASISTENCIA	58,13 €	58,13 €
PLUS TOXICO	177,43 €	200,98 €
TOTAL MES	1.294,12 €	1.435,44 €

TABLA SALARIAL AÑO 2011

	PEÓN	CONDUCTOR
SALARIO BASE	912,43 €	1033,58 €
P. TRANSPORTE	68,30 €	68,30 €
PLUS HIXIENICO	107,45 €	107,45 €
PLUS ASISTENCIA	59,32 €	59,32 €
PLUS TOXICO	182,49 €	206,72 €
TOTAL MES	1.329,99 €	1.475,37 €

Vigo, a 10 de xaneiro de 2012.— A Xefa Territorial, María del Carmen Bianchi Valcarce. 2012000642

SERVIZOSwww.cigservizos.org