



## ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### XUNTA DE GALICIA

#### Consellería de Traballo e Benestar

#### Xefatura Territorial da Coruña

#### Servizo de Relacións Laborais

*Resolución de inscripción e publicación do convenio colectivo de CESPASA (antes FERROVIAL SERVICIOS SA)*

Visto o expediente do Convenio colectivo de CESPASA SA (ANTES FERROVIAL SERVICIOS SA) (código de convenio nº 15003541012000), que foi suscrito pola comisión negociadora o día 1 de xuño de 2012, de conformidade co disposto no artigo 90º.2 e 3º do Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da lei do Estatuto dos traballadores, no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo, e a Orde do 29 de outubro de 2010 pola que se crea o Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Taballo da Comunidade Autónoma de Galicia ESTA XEFATURA DE TRABALLO E BENESTAR ACORDA:

- 1º.- Ordenar a súa inscripción no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia.
- 2º.- Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da provincia da Coruña.

A Coruña, 20 de decembro de 2012.

Xefe do departamento territorial da Coruña,

LUIS ALBERTO ALVAREZ FREIJIDO



**Convenio colectivo de CESPAS, S.A. (recollida de lixo, explotación das plantas de tratamento e eliminación de residuos e limpeza viaria) (código convenio 1503541)**

### CAPITULO I: NORMAS GENERALES

#### ARTÍCULO 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y PARTES QUE LO CONCIERTAN

El presente convenio colectivo regulará las relaciones laborales de la empresa CESPAS, S.A., antes (MARLIARA, S.A. - FERROSER) con su personal en los servicios de recogida de basuras, explotación de las plantas de tratamiento y eliminación de residuos y limpieza viaria, que la empresa tiene concertados con el Excmo. Ayuntamiento de La Coruña, y cualquier otros que concierte en el futuro.

O presente convenio se firma dunha parte pola representación empresarial e doutra pola representación legal dos traballadores, o comité de empresa, asinando o mesmo once dos trece representantes, sendo os firmantes os representantes de STL (10) e de CCOO (1).

#### ARTÍCULO 2.-DURACIÓN Y VIGENCIA.

1. La duración del convenio será de cuatro años y se extenderá desde el 01 de enero de 2012 y hasta el 31 de Diciembre del año 2015, ambos inclusive.

2. No obstante, se seguirá aplicando, en todos sus contenidos, hasta la firma de otro convenio, negociado entre las partes, que lo sustituya. En este momento se estará a lo que determine la legislación vigente en materia de negociación colectiva.

3. El presente convenio entrará en vigor el día de su firma. Si bien, todo lo expresado en su articulado tendrá vigencia retroactiva desde el 1 de Enero del año 2012.

### ARTÍCULO 3.- DENUNCIA

El presente convenio se considerará automáticamente denunciado una vez rematada la vigencia prevista en el artículo anterior, sin necesidad de preaviso. No obstante lo anterior, podrá hacerse denuncia expresa dentro de los tres meses anteriores al vencimiento de la vigencia por quienes estén legitimados. La vigencia del presente convenio, una vez producida la denuncia expresa o automática, y concluida la duración pactada, se extenderá en todo su contenido normativo con carácter indefinido y sin limitación temporal alguna, quedando por tanto a salvo su vigencia más allá del límite temporal a que se refiere el artículo 86.3 del ET; mientras no sea sustituido por otro convenio colectivo del mismo ámbito de aplicación.

### ARTÍCULO 4.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.

Todas las condiciones económicas o de cualquier índole, contenidas en el presente convenio, tienen carácter de mínimos, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones implantadas por anteriores adjudicatarios, que impliquen condiciones más beneficiosas para los trabajadores/as con respeto al presente convenio, individual o colectivamente, subsistirán para aquellos que las vengán disfrutando.

### ARTÍCULO 5.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.

Los aumentos de retribuciones que pudieran producirse en el futuro por disposiciones legales solo serán aplicables cuando, considerados globalmente en computo anual, superen los aquí pactados. En caso contrario serán compensados y absorbidos manteniéndose el presente convenio en sus propios términos.

### ARTÍCULO 6.- COMISIÓN MIXTA PARITARIA.

1. En el plazo máximo de 10 días a partir de la firma del convenio se constituirá una comisión mixta de interpretación y vigilancia del cumplimiento del convenio.

2. Estará formada por 6 representantes de la parte empresarial y 6 de la parte social, pertenecientes al comité de empresa. Ambas partes podrán contar con asesores.

3. Se reunirán a instancia de cualquiera de las partes cuantas veces sea necesario, debiendo celebrar la reunión dentro de los cinco días siguientes.

4. Sus funciones serán las siguientes:

- Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.
- Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.
- Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgarse posterior a la entrada en vigor del presente convenio, que pueda afectar a su contenido.
- Resolver la falta de acuerdo o discrepancias surgidas en los períodos de consulta previstos en los arts. 40, 41, 47 y 51 del E.T., así como las que pudieran suscitarse por la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el art. 82.3 del ET.

La CMP se reunirá cada vez que cualquier integrante de la misma la convoque, debiendo plasmar la cuestión que plantea en el escrito de la convocatoria. La celebración de la reunión de la CMP tendrá que tener lugar dentro de los siete días hábiles siguientes a la convocatoria, en jornada laboral.

- Cuantas otras actividades tengan eficacia práctica del convenio y una mayor solución interna de los conflictos.

5.- El tiempo necesario para las reuniones de la CMP correrá a cargo de la empresa, no pudiendo descontarse del crédito horario que los miembros de aquella disponen en su calidad de representantes, y considerándose como tiempo efectivo de trabajo, no teniendo que incorporarse el día en que dicha comisión se reúna, a su puesto de trabajo, al considerarse como jornada trabajada completa.

## CAPITULO II: CONDICIONES ECONÓMICAS

### ARTÍCULO 7. CONDICIONES ECONÓMICAS.

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

2. El pago de la nómina mensual se efectuará el último día hábil de cada mes; cuando este coincida en festivo o en sábado se efectuará el día anterior. La entrega de la nómina se realizará dentro de los dos días siguientes a su cobro.

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

4. El abono de los finiquitos se realizará dentro de los diez días naturales siguientes, contados a partir de la fecha de extinción de la relación laboral. En caso contrario, la empresa habilitará los medios necesarios para que el pago sea efectivo en el plazo de los siete días naturales siguientes al periodo anteriormente descrito y, en caso de no ser así, la empresa quedará obligada a abonar un recargo de mora del 15% de la cantidad total que se le adeude al trabajador en ese momento.

#### ARTÍCULO 8. SALARIO BASE.

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

#### ARTÍCULO 9. ANTIGÜEDAD.

1. El complemento de antigüedad consistirá en un máximo de tres bienios y dos quinquenios; siendo las cantidades a percibir las que figuran en la tabla anexa.

2. La antigüedad se abonará a partir del primer día del mes en que se cumpla el bienio o el quinquenio.

#### ARTÍCULO 10. PLUS TÓXICO, PENOSO Y PELIGROSO.

El personal afecto a este convenio percibirá un complemento de puesto de trabajo denominado plus tóxico, penoso y peligroso, siendo su importe el que figura en las tablas anexas, siendo éste de un 20% del salario base vigente en cada momento para cada categoría.

#### ARTÍCULO 11. PLUS DE TRANSPORTE.

Todo el personal afectado por este convenio percibirá un plus extrasalarial denominado plus de transporte, siendo su importe mensual el establecido en la tabla salarial anexa. A partir del año 2012 este plus no será superior al 20% del IPREM (Indicador Público de Renta de efectos Múltiples) ó, límite exento de cotización del 20% en conceptos retributivos, por lo que en dicho año y en los sucesivos hasta agotar la vigencia del convenio colectivo, aquellas cantidades que superen el 20% del indicador referido pasarán a incluirse en otros conceptos salariales como el plus de disponibilidad y el plus convenio.

#### ARTÍCULO 12. PLUS DE NOCTURNIDAD.

1. Durante la vigencia del convenio los trabajadores/as que realicen su jornada de trabajo, o la mayor parte de ella, en horario nocturno (entre las 22:00 horas y las 06:00 horas), recibirán un plus de nocturnidad según las cantidades que para cada categoría figuran en la tabla salarial anexa, siendo de un 25% del salario base vigente en cada momento de cada categoría.

2. Este plus se abonará por mes efectivo de trabajo en jornada nocturna, siendo proporcional su pago a aquellos trabajadores/as que no presten sus servicios en dicha jornada de forma habitual, y la prestación sea ocasional por sustitución de otro trabajador en un periodo inferior a un mes.

#### ARTÍCULO 13. PLUS DE DISPONIBILIDAD

Teniendo en cuenta las peculiaridades del servicio, y las posibles necesidades de cambios de servicio y de turnos de los operarios en la empresa. Todos los trabajadores/as que estén en disponibilidad o que hasta ahora venían percibiendo un plus de nocturnidad, sin realizar su trabajo en horario nocturno, percibirán un plus de disponibilidad, según la tabla anexa.

#### ARTÍCULO 14. PLUS DE COMPENSACIÓN.

Este plus se abonará mensualmente como compensación a los trabajadores/as de taller y personal de oficinas en las cantidades marcadas en la tabla anexa.

**ARTÍCULO 15. PLUS DE CONVENIO.**

1. Este plus se abonará a los trabajadores/as de taller y personal de oficinas mensualmente en las cantidades que se establecen en la tabla anexa, excepto que a la firma del convenio colectivo vengan percibiendo una cantidad mayor, en cuyo caso, será respetado a todos los efectos por la empresa, no siendo absorbible.

2. Para los trabajadores/as de nueva incorporación, el pago de la cantidad del mencionado plus “Voluntario y absorbible” nacerá de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.

**ARTÍCULO 16. PLUS DE CALIDAD.**

1. Se establece la creación de un plus de calidad, vinculado a la finalización, dentro de la jornada ordinaria, de los trabajos encomendados, ya sean finalización de recorridos, rutas, trabajos, etc. Dicho plus no será descontado, bajo ningún concepto, en caso de que no se finalicen los trabajos por causa de fuerza mayor, motivos ajenos al trabajador tales como: ejemplos; averías en vehículos, inclemencias meteorológicas, obras en la zona de prestación del servicio, servicio de retirada de vehículos (grúas), excesiva carga de trabajo inesperada, etc..., y cualquier incidencia de la que el trabajador no resulte ser el responsable directo.

El importe de dicho plus, para el año 2012, queda establecido en 250 € anuales, siendo su abono a razón de 22,73 € mensuales, por 11 pagas, no abonándose en el mes de vacaciones. También lo percibirán los trabajadores que se encuentren en cualquier situación de incapacidad temporal, (IT), conforme a lo dispuesto en el art.27 del presente convenio colectivo.

Para el año 2013 quedará establecido en 500 € anuales, siendo su abono a razón de 45,45 € mensuales, por 11 pagas, no abonándose en el mes de vacaciones. También lo percibirán los trabajadores que se encuentren en cualquier situación de incapacidad temporal, (IT), conforme a lo dispuesto en el art.27 del presente convenio colectivo.

Para el año 2014 quedará establecido en 750 € anuales, siendo su abono a razón de 68,18 € mensuales, por 11 pagas, no abonándose en el mes de vacaciones. También lo percibirán los trabajadores que se encuentren en cualquier situación de incapacidad temporal, (IT), conforme a lo dispuesto en el art.27 del presente convenio colectivo.

Para el año 2015 quedará establecido en 1000 € anuales, siendo su abono a razón de 90,91 € mensuales, por 11 pagas, no abonándose en el mes de vacaciones. También lo percibirán los trabajadores que se encuentren en cualquier situación de incapacidad temporal, (IT), conforme a lo dispuesto en el art.27 del presente convenio colectivo.

Permaneciendo invariable el importe anual establecido en el presente convenio, el abono se hará en 12 mensualidades únicamente por facilitar el proceso de gestión de nómina ya que el descuento efectivo en vacaciones tiene mayor complicación.

2. En el supuesto de que, de forma totalmente clara, se determinara responsabilidad del trabajador en algún incidente y hubiera que descontar este plus, se haría ajustándose al siguiente criterio:

Se dividirá el importe del plus entre 30 días, descontándose única y exclusivamente por cada día que no se realice la tarea encomendada.

**ARTÍCULO 17. LAVADO DE ROPA.**

Se establece la creación de un complemento extrasalarial, denominado “Plus Lavado de Ropa”, para compensar a los trabajadores en los gastos que están realizando en la limpieza de su equipo de protección individual, por importe de 55 € anuales para el año 2012, pagadero a razón de 5 € mensuales, por 11 pagas, no abonándose en el mes de vacaciones. También lo percibirán los trabajadores que se encuentren en cualquier situación de incapacidad temporal, (IT), conforme a lo dispuesto en el art. 27 del presente Convenio

Para el año 2013 quedará establecido en 110 € anuales, siendo su abono a razón de 10 € mensuales, por 11 pagas, no abonándose en el mes de vacaciones. También lo percibirán los trabajadores que se encuentren en cualquier situación de incapacidad temporal, (IT), conforme a lo dispuesto en el art. 27 del presente Convenio

Para el año 2014 quedará establecido en 165 € anuales, siendo su abono a razón de 15 € mensuales, por 11 pagas, no abonándose en el mes de vacaciones. También lo percibirán los trabajadores que se encuentren en cualquier situación de incapacidad temporal, (IT), conforme a lo dispuesto en el art. 27 del presente Convenio

Para el año 2015 quedará establecido en 220 € anuales, siendo su abono a razón de 20 € mensuales, por 11 pagas, no abonándose en el mes de vacaciones. También lo percibirán los trabajadores que se encuentren en cualquier situación de incapacidad temporal, (IT), conforme a lo dispuesto en el art. 27 del presente Convenio.

Permaneciendo invariable el importe anual establecido en el presente convenio, el abono se hará en 12 mensualidades únicamente por facilitar el proceso de gestión de nómina ya que el descuento efectivo en vacaciones tiene mayor complicación.

#### ARTÍCULO 18.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

1. Las pagas extraordinarias de Verano, Navidad y Beneficios, se abonarán a razón de 30 días de salario base más 30 días de antigüedad.

2. Las pagas se devengarán anualmente, pagándose la de Verano con la nómina de Junio, la de Navidad el 22 de Diciembre con la nómina de Diciembre y la de beneficios con la Nómina de Febrero.

Se establece la creación de la Paga de "San Martín de Porres", a abonar el día 15 del mes de septiembre de cada año, de devengo anual. Para el año 2012 el importe será el que figura en la tabla salarial anexa, siendo el mismo equivalente a un 12,5% de una paga Extraordinaria. Durante los años 2013, 2014 y 2015, se incrementará dicha paga un 12,5% anual, hasta quedar establecida, en el año 2015 y en el momento de su abono en el 50% de una Paga Extraordinaria, de referencia en ese año.

3. Las pagas se generarán día a día, no generándose en las ausencias injustificadas, en los casos de IT y maternidad se estará a lo dispuesto en el artículo 27.

#### ARTÍCULO 19.- DIETAS.

1. Se compensan económicamente los desplazamientos por motivos laborales fuera del municipio, en los siguientes términos:

- Cuando sea necesario pernoctar en el lugar del desplazamiento se abonará hasta la cantidad máxima de 60 €/noche.
- Cuando el desplazamiento obligue a comer y a cenar, se abonará la cantidad de 30 €/día.

Por la media dieta, comida o cena, se abonará la cantidad de 20 €/día; para desplazamientos superiores a una semana 15 €/día.

2. Todos los gastos que excedan de las cantidades pactadas, deberán ser documentados, para su abono, con los justificantes de gasto correspondientes.

#### ARTÍCULO 20.-HORAS EXTRAS

De forma habitual no se harán horas extras, y en caso de hacerlas serán voluntarias. En caso de circunstancias excepcionales, no habituales y de fuerza mayor, cualquier trabajador que tuviera que extender su jornada más allá de la duración normal de esta, el tiempo que tuviera que trabajar se pagará a razón de 12 €/hora, o la parte correspondiente, a excepción de los trabajadores de jornada nocturna que, conforme a lo estipulado en el Estatuto de los Trabajadores, artículo 36 y demás legislación en materia de Prevención de Riesgos Laborales, no pueden realizar ningún tipo de horas extraordinarias bajo ningún concepto ni circunstancia.

Si las horas extras coincidiesen en Domingo o Festivo la cantidad por hora será de 15 €.

No pudiendo compensar las horas extraordinarias en tiempo de descanso a ningún trabajador, quedando como excepción única y extraordinaria los días 26 de diciembre y 2 de enero exclusivamente, por los que se podrá optar en compensación económica o, en su defecto, se podrán acumular dos horas de descanso por cada hora extraordinaria realizada ó parte proporcional equivalente, estando a disposición del trabajador el disfrute del tiempo antedicho.

El servicio de recogida de los residuos de mercados en día festivo se compensará con tres días de descanso (el festivo no disfrutado, más dos días en compensación del descanso).

Para el personal adscrito al servicio de limpieza de mercados municipales, se le compensará con dos días de descanso cuando trabajen un domingo o festivo.

De cara a reducir la realización de horas extraordinarias y para poder llevar a cabo un control acerca de su realización la empresa deberá facilitar a la representación de los trabajadores con carácter mensual, las horas extraordinarias computándose en el resumen los días de realización, nominativamente los trabajadores que las hubieran realizado, el número de aquéllas de cada uno de ellos, y el sistema de abono o compensación en su caso, así como la naturaleza de tales horas extraordinarias. Los partes de verificación, se totalizarán mensualmente y se remitirán al comité de empresa para su conocimiento y seguimiento. También tendrá derecho a recibir la representación de los trabajadores relación mensual

de horas complementarias y en su caso horas extraordinarias efectuadas por aquel personal que se encuentre prestando sus servicios para la empresa con contrato a tiempo parcial haciendo en dicho resumen constar lo mismo que el referido con anterioridad.

#### ARTÍCULO 21. INCREMENTOS SALARIALES.

Durante la vigencia del presente convenio, se establecen los siguientes incrementos salariales durante la vigencia del presente convenio colectivo:

- Año 2012.- 0,5% a todos los conceptos económicos del Convenio.
- Año 2013.- 0,6% a todos los conceptos económicos del Convenio.
- Año 2014.- 0,7% a todos los conceptos económicos del Convenio.
- Año 2015.- 1,0% a todos los conceptos económicos del Convenio.

#### CAPITULO III: CONDICIONES DE TRABAJO.

#### ARTÍCULO 22. JORNADA DE TRABAJO.

1. La jornada anual será distribuida en bloques de 9 días, 6 de trabajo y 3 de descanso correlativos, siendo la jornada diaria de 7 horas.; para todos los servicios, quedando excluidos de la citada jornada los servicios de limpieza y recogida de los mercados municipales, la recogida selectiva diurna, el corte de maleza, taller y oficinas. Para los operarios que realicen su actividad profesional, tanto de forma manual, como mecánica en servicios adscritos a L.V. su jornada laboral, los domingos y festivos finalizará una hora antes.

Para los operarios adscritos a R.S.U., su jornada laboral finalizará una hora antes la madrugada del domingo para el lunes, siempre que se finalicen todas las rutas establecidas.

2. Se suprime el horario de verano para todos los trabajadores, excepto para personal adscrito a oficinas, que tendrán una jornada continuada de mañana, excepto un día a la semana que estará a disposición una persona del departamento de administración, también en horario de tarde, excepto en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, en el que no habrá nadie por la tarde.

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

3. El personal que no trabaje en turnos de 6+3, seis de trabajo y tres de descanso, tendrá una jornada de 35 horas semanales. A tal efecto, las partes negociadoras del presente convenio colectivo se reunirán para fijar la distribución de los horarios y los turnos de trabajo correspondientes a dichas horas, quedando recogidos en un acta que quedará adjunta al presente convenio colectivo.

4. Dentro de la jornada laboral diaria, se incluyen 30 minutos para el bocadillo para el personal que realice la jornada continuada, y 10 minutos a la salida para higiene personal.

5. Se considerarán festivos a todos los efectos y retribuidos los días 25 de diciembre y el primero de Enero, no trabajándose en ningún servicio de la Empresa.

6. De conformidad con lo dispuesto en el art. 34.2 del E.T., se pacta la no distribución irregular de la jornada con carácter colectivo, (esto es la que afecte a más de 30 trabajadores de la suma total de operarios existentes en ese momento en la plantilla). Si bien, si las necesidades del servicio y las exigencias del mercado hicieran necesaria una distribución irregular con carácter individual, (esto es la que afecte a 30 o menos trabajadores de la suma total de operarios existentes en ese momento en la plantilla), la empresa habrá de convocar al comité de empresa a los efectos de buscar una solución de flexibilización de la jornada para atender tales exigencias del servicio y que en todo caso tendrán como tope de distribución irregular el 5% de la jornada anual. Para hacer uso de dicho 5% se requerirá acuerdo expreso anterior con la representación legal de los trabajadores y en su distribución se respetarán siempre los descansos legales entre jornadas y consistirá en una prolongación de la jornada, teniendo que pactarse con el Comité de Empresa la compensación económica o con tiempo de descanso.

(VER TABLA ANEXA HORARIOS)

#### ARTÍCULO 23. VACACIONES.

1. Todo el personal adscrito al presente convenio disfrutará de 30 días naturales de vacaciones retribuidas, o la parte proporcional que les corresponda en función del tiempo de la antigüedad.

2. Las vacaciones se retribuirán a razón de salario base más los pluses correspondientes, como si de un mes de trabajo efectivo normal se tratara.

3. En el caso del plus nocturno, su computo resultará de dividir por tres, la cantidad cobrada por este concepto en los tres meses anteriores al disfrute de las vacaciones.

4. El periodo establecido para el disfrute de las vacaciones desde el año 2013 en adelante, será en el ciclo comprendido entre los meses de abril a septiembre ambos incluidos, debiéndose garantizar que el resto de meses del año tendrán que disfrutar sus vacaciones, al menos, 14 operarios por mes. Las partes firmantes de este convenio se comprometen a estudiar la posibilidad de disfrutar del período de vacaciones en los 6 meses centrales del año.

5. De cara a regular el sistema de distribución de las vacaciones, Empresa y Comité de Empresa de mutuo acuerdo establecerán un protocolo de actuación. Mientras tanto se seguirá el protocolo existente en la actualidad de fecha 22 agosto de 2006.

6. Los trabajadores/as de la misma categoría que lo deseen, previo acuerdo entre ellos, podrán permutar sus vacaciones, avisando por escrito y con un mes de antelación. Asimismo, podrán permutar los días de descanso, previa comunicación escrita al Encargado de Servicio.

7. En caso de que por cualquier circunstancia no se puedan disfrutar en su turno establecido se establecerá otro turno de disfrute que será negociado con la empresa.

8. Cuando el período de vacaciones fijado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de accidente sea o no laboral, incapacidad temporal derivada de embarazo, del parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del E.T., 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 le corresponda, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. Tanto si la incapacidad temporal se inicia con anterioridad al disfrute del periodo vacacional como si estando en periodo vacacional se inicia la incapacidad temporal o suspensión del contrato por tales contingencias. Lo mismo sucederá cuando se produzca una incapacidad temporal cualquiera que fuera la contingencia de la que derive que acarree hospitalización y convalecencia posterior en domicilio.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias o circunstancias distintas a las señaladas en el párrafo anterior, que imposibiliten al mismo disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

www.cigservizos.org

#### ARTÍCULO 24. MATERIAL DE TRABAJO.

La Empresa se compromete a dotar a los trabajadores/as del material más apropiado, en cada momento, para que puedan desarrollar su labor de una manera eficiente. Así mismo, los trabajadores/as se comprometen a su cuidado y conservación.

#### ARTÍCULO 25. PERMISOS Y LICENCIAS.

1. El personal afecto a este convenio tendrá derecho a los siguientes permisos y licencias:

**PERMISOS SIN SUELDO:** La empresa concederá al personal que lo solicite por escrito y por causas justificadas, hasta 30 días de excedencia pactada, sin sueldo y sin cotización a la S.S., siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Los permisos deberán ser solicitados con una antelación de 15 días, salvo casos de urgente necesidad. Esta excedencia será compatible e independiente de la regulada en el artículo 53 del presente convenio colectivo sobre medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

**LICENCIAS RETRIBUIDAS:** El personal tendrá derecho a disfrutar de las licencias retribuidas siguientes:

- a) Por matrimonio, inscripción como pareja de hecho: 18 días naturales
- b) Matrimonio de hijos, inscripción como pareja de hecho: 1 día si es en la provincia y 2 fuera de ella.
- c) Por parto o adopción: 3 días
  - Si es necesaria intervención quirúrgica: 9 días
  - Si el parto es fuera de la provincia: 5 días
- d) Fallecimiento, enfermedad grave, hospitalización de cónyuge, padres, hijos, 4 días
- e) Fallecimiento, enfermedad grave, hospitalización de abuelos, hermanos, nietos, 3 días.

- f) Fallecimiento de tíos, sobrinos: 1 día
- g) Por intervención quirúrgica, convalecencia del cónyuge, padres, hijos: 3 días
- h) Por traslado del domicilio habitual: 2 días
- i) Para renovación, obtención de los permisos de conducir, identidad y para la realización de los reconocimientos médicos y de los exámenes, el tiempo necesario.
- j) Para la realización de un examen, de aquellos trabajadores/as que realicen estudios para la obtención de un título, en casos dudosos se remitirá a la comisión paritaria.
- k) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, personal, incluyendo la realización de analíticas, consultas médicas del trabajador siempre y cuando el trabajador no pueda cambiar la cita para un día de su descanso, así como llevar a un menor a su cargo a consultas con especialistas, analíticas, siempre y cuando el trabajador no pueda cambiar la cita para un día de descanso o fuera de su jornada laboral, y a las comparecencias al servicio de mediación, arbitraje y conciliación o participación en mediaciones y arbitrajes ante el AGA.
- l) Todo trabajador que una vez iniciada la jornada de trabajo y en el curso de la misma se sintiera enfermo, teniendo que abandonar su puesto de trabajo; con posterior justificación médica percibirá el importe total de la jornada.
2. Como norma general, las licencias se comenzaran a contar en la fecha en la que se produzca el hecho que las motiva. Si por motivos de hospitalización de familiares, debido a enfermedad grave o intervención quirúrgica, se establecen turnos de estancia en el hospital o en su domicilio para atender al enfermo, el trabajador podría comenzar su licencia en fecha posterior al hecho causante.
3. La referencia que en los apartados c),d) y g) se hace a la esposa y cónyuge respectivamente, se entenderán hechos, así mismo, a compañero/a que de hecho estable y en situación de hecho asimilable al matrimonio, convivan con el trabajador/a. Las licencias se entenderán siempre en el caso de familiares consanguíneos o afines.
4. Todos los permisos se justificarán posteriormente.
5. Los trabajadores/as de jornada nocturna disfrutaran del permiso la noche anterior para el caso de analíticas o consultas medicas del trabajador o de un menor a cargo con un especialista, o cuando deban acudir a un juicio, siempre que justifiquen la ausencia con una semana de antelación, o en su caso, cuando se tenga conocimiento fehaciente del día de la consulta o juicio. Igual tratamiento, tendrán los permisos por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, personal, o lo dispuesto en la letra k), cuando el trabajador no pueda cambiar la fecha que tiene asignada para el mismo.
6. Se podrán celebrar asambleas en horas de trabajo hasta 4 horas al año, siempre que se garanticen la realización de los servicios.

#### ARTÍCULO 26. PÓLIZA DE SEGUROS.

1. La empresa se compromete a suscribir, a su cargo, en el plazo de un mes desde la firma del convenio, una póliza de seguros que cubra las contingencias de muerte o invalidez, derivadas de enfermedad o accidente, sean laborales o no, con una cuantía de:
- Gran invalidez, invalidez permanente absoluta 35.000€
  - Invalidez permanente total 25.000€
  - Muerte 25.000€
  - Ayuda gastos de sepelio 4.000€
2. El trabajador podrá designar delante de la entidad aseguradora y por escrito sus propios beneficiarios.
3. Una copia de esta póliza se pasará al comité de empresa quince días después de suscrita.

#### ARTÍCULO 27. INCAPACIDAD TEMPORAL.

1. En supuestos de IT derivada de accidente laboral, la empresa complementará hasta el 100% del salario mensual desde el primer día de baja y mientras dure la misma, incluido el plus de transporte.
2. Se considerará como accidente laboral aquel que ocurra "in itinere", es decir: como mínimo 1 hora antes del inicio de la jornada laboral, y una hora después de rematar esta, a efectos de cubrir los desplazamientos de los trabajadores/as al centro de trabajo, y de este a su domicilio.



3. Así mismo complementará hasta el 100 % en caso de hospitalización y mientras dure esta y la convalecencia en su domicilio.

4. En supuestos de IT por enfermedad común o accidente no laboral, la empresa complementará hasta el 100% del salario mensual en el primer y segundo proceso de IT de cada año, desde el primer día de baja y mientras dure la misma, incluyendo el Plus de Transporte. El tercero y sucesivos procesos de IT por enfermedad común acaecidos en el mismo año natural, se abonarán al 65 % los veinte primeros días y, a partir del vigésimo primero (inclusive), la empresa complementará hasta el 80% del salario mensual.

5. Igual criterio se seguirá con respecto al abono de las pagas extraordinarias.

6. La IT en periodo de gestación y maternidad, se asimila a todos los efectos, al punto 1 de este artículo en cuanto al abono de complementos.

#### ARTÍCULO 28. EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL

1. La empresa proveerá, en horario de trabajo, a todo el personal que lo requiera, de equipos de protección individual y calzado completos, obligándose el trabajador a su adecuada conservación.

2. La empresa se compromete a cambiar todo aquel equipamiento que venga defectuoso o se deteriore en exceso por el uso, por otro nuevo, a cualquier empleado; previa entrega del elemento inservible.

3. Esta entrega se realizará a lo largo del mes de marzo de cada año. De los Epis descritos a continuación, se acuerda que todos los operarios que lleven más de dos años en la empresa, recibirán la entrega de Epis en años alternos. Esto es, un año recibirán sólo un juego de Epis de verano (excepto en camisas, que recibirán dos juegos), y al año siguiente sólo un juego de la de invierno, (excepto camisas que se recibirán dos juegos).

4. Se suprime el anorak excepto para el servicio de limpieza de excrementos caninos. Se acuerda entregar botas de goretex.

5. La empresa antes de comprar los EPIS consultará con el Comité de Seguridad y Salud Laboral para optar por el más apropiado así como de su calidad. Se procurará que los equipos incorporen los elementos necesarios para su correcta adecuación a las medidas más idóneas de Prevención de Riesgos Laborales.

6. Al inicio de la relación laboral se entregarán dos mudas de ropa.

7. Se incluye para el presente convenio colectivo la entrega de un traje de agua de "goretex" o "simpatex" ampliando su entrega a 24 meses y suprimiendo las botas de agua, excepto al personal que, por circunstancias de su actividad profesional, tenga la necesidad imperiosa de utilizar estas últimas, consensuando tal decisión en el seno CSSL.

PEONES R.S.U.			
VERANO		INVIERNO	
PANTALÓN	1	PANTALÓN	1
CAMISA	2	CAMISA	2
BOTAS SEGURIDAD	1 PAR	BOTAS SEGURIDAD DE GORETEX	1 PAR
GUANTES	1 PAR	GUANTES	1 PAR
FORRO POLAR	1	FORRO POLAR	1
UNA VEZ AL AÑO		CADA 24 MESES TRAJE DE AGUA DE GORETEX o SIMPATEX	1
GORRO o VISERA	1		
VISERA	1		
TOALLA	1		
CHALECO	1		
CONDUCTORES			
VERANO		INVIERNO	
PANTALÓN	1	PANTALÓN	1
CAMISA	2	CAMISA	2
FORRO POLAR	1	FORRO POLAR	1
GUANTES	1 PAR	GUANTES	1 PAR
UNA VEZ AL AÑO			
TOALLA	1		
CHALECO	1		
BOTAS DE GORETEX	1 PAR		

PERSONAL DE TALLER			
VERANO		INVIERNO	
BUZO/PANTALÓN	1	BUZO/PANTALÓN	1
CAMISA	2	CAMISA	2
GUANTES	1 PAR	GUANTES	1 PAR
FORRO POLAR	1	FORRO POLAR	1
<b>UNA VEZ AL AÑO</b>			
GORRO o VISERA	1		
TOALLA	1		
CHALECO	1		
BOTAS SEGURIDAD	1 PAR		
CAPATACES			
VERANO		INVIERNO	
PANTALÓN	1	PANTALÓN	1
CAMISA	2	CAMISA	2
FORRO POLAR	1	FORRO POLAR	1
CALZADO VERANO	1 PAR	CALZADO INVIERNO	1 PAR
<b>UNA VEZ AL AÑO</b>			
TOALLA	1		
PEONES L.V.			
VERANO		INVIERNO	
PANTALÓN	1	PANTALÓN	1
CAMISA	2	CAMISA	2
FORRO POLAR	1	FORRO POLAR	1
BOTINES VERANO	1 PAR	BOTAS INVIERNO DE GORETEX	1 PAR
GUANTES	1 PAR	GUANTES	1 PAR
<b>UNA VEZ AL AÑO</b>		<b>CADA 24 MESES</b>	
CAZADORA	1		
GORRO o VISERA	1		
VISERA	1	TRAJE DE AGUA DE GORETEX O SIMPATEX	1
TOALLA	1		
CHALECO	1		
SERVICIO DE LIMPIEZA INTERNA			
VERANO		INVIERNO	
BATA DE VERANO	1	BATA INVIERNO	1
FORRO POLAR	1	FORRO POLAR	1
CALZADO APROPIADO	1 PAR	CALZADO APROPIADO	1 PAR

#### ARTÍCULO 29. RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCIR.

En el supuesto de que un conductor, realizando su cometido con un vehículo de la empresa, le fuera retirado el permiso de conducir, la empresa lo recolocará en un puesto de trabajo adecuado a sus condiciones, respetándole la categoría y las retribuciones de conductor. Al fin de la suspensión será reintegrado a su antiguo puesto de trabajo. El resto de categorías que desempeñen labores de conductor, se regirán por este artículo.

En el caso de que el carnet de conducir fuera retirado en su vehículo particular, la empresa lo recolocará también en un puesto de trabajo acorde con sus condiciones, respetando su categoría, siendo retribuido conforme a la categoría que desarrolle.

La empresa se compromete a la exoneración de cualquier responsabilidad sobre los conductores por la realización de aquellas maniobras de marcha atrás y dirección prohibida en las que el Ayuntamiento autorice y/o haya autorizado la circulación de manera excepcional, al servicio de recogida y limpieza, y en los accidentes que puedan sufrir u ocasionar como consecuencia de dichas maniobras, siempre que no medie imprudencia o negligencia por su parte. Se trata de una serie de calles y puntos tasados y determinados,

#### ARTÍCULO 30. MOVILIDAD.

1. Cuando por necesidades del servicio, fuera necesario el cambio de asignación a un puesto o de turno de cualquier operario la empresa deberá informar con anterioridad al comité de empresa con expresión de la causa que motiva tal cambio. Cuando se juzgue el cambio como no adecuado, será resuelto por la comisión paritaria.

## 2. Clasificación de los Grupos Profesionales:

### GRUPO I: TECNICOS.

Es el personal en posesión de un título de grado superior o medio, que desempeña las funciones propias del servicio o departamento al que esté asignado en cada momento.

Este Grupo I, esta subdividido en:

Nivel 1.A) Será aquel trabajador/a que esté en posesión de un título de grado superior y que desempeñe funciones de mando sobre el resto de grupos y niveles profesionales existentes en la empresa. Ejemplo: Jefe de servicio.

Nivel 1.B) Será aquel trabajador/a que esté en posesión de un título de grado superior o medio y con los conocimientos necesarios y que bajo las órdenes inmediatas del nivel 1.A, adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento desarrollo y coordinación de la cadena de mando. Así mismo es responsable del mantenimiento, de la disciplina de los servicios a su cargo y muy especialmente de cuantas disposiciones y normativa referida a la higiene y seguridad en el trabajo. Ejemplo: Adjunto jefe de servicios.

Nivel 1.C) Será aquel trabajador/a que esté en posesión de un título de grado superior o medio y con los conocimientos necesarios para desarrollar esta actividad profesional y que bajo las ordenes inmediatas del nivel 1.B, cumple las órdenes que de el/ella recibe, y a su vez realiza los cometidos que se le encomienden a través de sus superiores jerárquicos. Ejemplo: Arquitecto técnico.

Nivel 1.D) Será aquel trabajador/a que esté en posesión de un grado superior o medio y con los niveles 1.B o 1.C., Posee conocimientos completos de los oficios, de las actividades y de los servicios desarrollados por el personal a su cargo y dotes de mando suficientes para mantener la debida disciplina requerida. Ejemplo: Técnico de prevención.

### GRUPO II: MANDOS INTERMEDIOS.

Es el personal con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas de su superior inmediato. Adopta las medidas oportunas para el debido desarrollo de los servicios a su cargo, responde de la correcta ejecución de los trabajos y de la disciplina además de dirigir, vigilar y coordinar las actividades diversas de la empresa.

Este Grupo II, esta subdividido en:

Nivel 2.A) Es aquel trabajador/a con dotes de mando que tiene los conocimientos necesarios para realizar su actividad profesional distribuyendo, ordenando, dirigiendo los trabajos y teniendo como subordinados a todos aquellos trabajadores que estén por debajo de su grupo y nivel profesional, coordinando el desarrollo de funciones del grupo II, Ejemplo: Encargado General.

Nivel 2.B), Es aquel trabajador/a con dotes de mando que bajo las ordenes directas del nivel 2.A, distribuye y realiza las gestiones oportunas a las ordenes del mismo para el desarrollo efectivo del trabajo, teniendo como subordinados a todos aquellos trabajadores que estén por debajo de su grupo y nivel profesional, así como lo sustituye en su ausencia. Ejemplo: Subencargado General.

Nivel 2.C), Es aquel trabajador/a con dotes de mando que bajo las órdenes de los niveles inmediatamente superiores inspecciona las zonas de trabajo teniendo completos conocimientos de todos los distritos y debiendo mantener la disciplina de sus subordinados. Ejemplo: Inspector

Nivel 2.D) Será aquel trabajador/a que esté en posesión de un grado superior o medio perteneciente al servicio de taller, teniendo la responsabilidad del trabajo, la disciplina y la seguridad del personal adscrito al servicio de taller. Le corresponde la organización del trabajo, el cuidado de las herramientas, útiles, combustibles, lubricantes y otros elementos de taller. Distribuye las tareas y personal dentro de su departamento, dirige la reparación de maquinaria o vehículos con la consiguiente responsabilidad sobre su realización, e indica a los subordinados la forma de realizar los trabajos, el tiempo a invertir, y la herramientas que debe utilizar. Ejemplo: Jefe de Taller.

Nivel 2.E) Será aquel trabajador/a que bajo las órdenes directas de los niveles 2.A,B,C con los conocimientos necesarios para el desarrollo de su actividad profesional, así como también conocedor de los distintos distritos o zonas que la empresa ostente en cada momento distribuyendo a los trabajadores por los distintos recorridos y responsable del correcto funcionamiento de su zona asignada. Ejemplo. Capataz.

### GRUPO III: Oficiales Administrativos y taller

Es el personal cualificado con la correspondiente titulación requerida para el desempeño de las funciones inherentes al puesto .

Este Grupo III, esta subdividido en:

Nivel 3. A) Serán aquellos trabajadores/as pertenecientes al servicio de taller con mando sobre otros operarios o sin él, posee los conocimientos del oficio y lo practica con el mayor esmero, delicadeza y pleno rendimiento. Ejemplo: Oficial 1º Taller

Nivel 3. B) Serán aquellos trabajadores/as pertenecientes al servicio de taller que con conocimiento teórico-práctico del oficio sin llegar a la especialización y perfección exigida al nivel 3. A), ejecutan los cometidos de su oficio con la suficiente perfección y eficacia. Ejemplo Oficial 2º Taller

Nivel 3. C) Serán aquellos trabajadores/as pertenecientes al servicio de taller que no alcanzan aún los conocimientos teórico-prácticos para realizar su cometido con la perfección y eficacia exigida al nivel 3.B). Ejemplo Oficial 3º Taller

Nivel 3. D) Serán aquellos trabajadores/as que, con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinados/as a un superior, realiza trabajos de carácter auxiliar o secundario, que requieran conocimientos inherentes al trabajo administrativo. Ejemplo : oficial administrativo.

GRUPO IV: Conductor o maquinista

Es el personal, mayor de edad, que estando en posesión del carnet de conducir correspondiente y las titulaciones necesarias realiza y debe realizar el manejo de todo tipo de vehículos y de la maquinaria existente en la empresa, así como de los correspondientes mecanismos que dicho vehículo disponga, teniendo los conocimientos necesarios para el manejo adecuado de todo el conjunto y estando al cargo de las personas o equipos de categoría inferior inmediata, que realicen su actividad profesional en el mismo servicio.

Este Grupo IV, esta subdividido en:

Nivel 4. A) Serán aquellos trabajadores/as que desarrollen su labor profesional en turno diurno en limpieza viaria y que están adscritos a las instalaciones del centro de trabajo de Cespa S.A, A Coruña, sito en el polígono de la Grela- Bens. Ejemplo. Conductor LV día.

Nivel 4.B) Serán aquellos trabajadores/as que desarrollen su labor profesional en turno diurno en recogida de residuos sólidos urbanos (RSU) y que están adscrito a las instalaciones del centro de trabajo de Cespa S.A, A Coruña, sito en el polígono de la Grela- Bens. Ejemplo: Conductor RSU día.

Nivel 4.C) Serán aquellos trabajadores/as que desarrollen su labor profesional en turno nocturno en recogida de residuos sólidos urbanos (RSU) y que están adscritos a las instalaciones del centro de trabajo de Cespa S.A, A Coruña, sito en el polígono de la Grela- Bens. Ejemplo: Conductor RSU noche.

Nivel 4.D) Serán aquellos trabajadores/as que desarrollen su labor profesional en turno nocturno en limpieza viaria y que están adscritos a las instalaciones del centro de trabajo de Cespa S.A, A Coruña, sito en el polígono de la Grela- Bens. Ejemplo: Conductor LV noche.

GRUPO V: Vigilantes, guardas y peones

Es el personal, mayor de edad encargado de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo y atención, sin la exigencia de practica operatoria alguna, esto sin ningún tipo de titulación. El personal de este grupo que haya aprobado una promoción de ascensos, podrá realizar funciones del grupo IV.

Este Grupo V, esta subdividido en:

NIVEL 5.A) Serán aquellos trabajadores/as mayor que tienen a su cargo la vigilancia diurna o nocturna de los locales o centros de trabajo, así como los útiles y herramientas que en los mismos se guarden. Ejemplo: Vigilante.

NIVEL 5. B) Serán aquellos trabajadores/as que desarrollen su labor profesional en turno diurno en limpieza viaria, estando los mismos adscritos a las instalaciones del centro de trabajo de Cespa S.A- A Coruña, sito en el polígono de la Grela- Bens, así como a los distintos parques de limpieza de la ciudad herculina y plazas de abastos. Ejemplo: Peón de barrido manual día.

NIVEL 5. C) Serán aquellos trabajadores/as que desarrollen su labor profesional en turno diurno en recogida de residuos sólidos urbanos(RSU), estando los mismos adscritos a las instalaciones del centro de trabajo de Cespa S.A- A Coruña, sito en el polígono de la Grela- Bens. Ejemplo: Peón de RSU día.

NIVEL 5. D) Serán aquellos trabajadores/as que desarrollen su labor profesional en jornada nocturna, dedicados a la recogida de residuos sólidos urbanos y que están adscritos a las instalaciones de Cespa S.A, A Coruña, sito en el polígono de la Grela-Bens. Ejemplo: Peón de RSU noche.

NIVEL 5. E) Serán aquellos trabajadores/as que desarrollen su labor profesional en turno nocturno dedicados a la limpieza viaria( L.V) y que están adscritos a las instalaciones de Cespa S.A, A Coruña, sito en el polígono de la Grela-Bens. Ejemplo: Peón LV noche.

v Dentro el grupo V, con sus derechos y obligaciones, quedan englobados los trabajadores con la antigua categoría denominada “peón responsable”, respetándose los conceptos salariales que venían percibiendo y le habían sido reconocidos con las correspondientes subidas salariales para el presente convenio.

3. El personal estará adscrito a un grupo profesional y a un nivel funcional..

En caso de necesidades del servicio, y siempre consensuado con anterioridad con el comité de empresa, que requieran un cambio funcional de un nivel funcional a otro dentro del mismo grupo profesional con carácter temporal, deberá mediar un preaviso de 15 días a la efectividad siempre y cuando la afectación de la movilidad tenga carácter individual, por causas de fuerza mayor que no sean previsibles por la empresa, el preaviso anteriormente mencionado se efectuará con la mayor antelación posible.

En caso de que tal movilidad funcional temporal tenga carácter colectivo requerirá acuerdo con el comité de empresa y se tramitará por el procedimiento establecido para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, con apertura del correspondiente periodo de consultas, en caso de no llegar a consenso, se buscará el consenso a través de los cauces dispuestos en el art. 6, antes de hacer efectiva la medida, y siempre habrán de concurrir razones técnicas, organizativas o productivas que la justifiquen.

La movilidad funcional temporal será individual si afecta a menos de 20 trabajadores y colectiva si afecta a 20 o más trabajadores, en un periodo de 1 mes.

La movilidad funcional entre distintos niveles dentro del mismo o distinto grupo de carácter permanente será considerada modificación sustancial de las condiciones de trabajo debiendo tramitarse por vía del art. 41 del E.T., según el procedimiento, términos y plazos legalmente previstos, teniendo la persona/s afectadas derecho a rescindir el contrato de trabajo con derecho a la indemnización prevista en el art. 41 del E.T.

#### CAPITULO IV: SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

##### ARTÍCULO 31. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

1. Dada la importancia que reconocen los firmantes a la prevención de accidentes, se incluye este capítulo dedicado a la higiene y seguridad en el trabajo. Y considerando de obligada aplicación la legislación sobre seguridad y Salud Laboral, y a tal efecto se constituirá un comité de seguridad, higiene y salud, con objeto de velar por el cumplimiento de las medidas legales reglamentarias, así como la puesta en práctica de lo estipulado en la ley 31/1995, del 8 de Noviembre, de prevención de riesgos laborales.

2. La dirección de la empresa adoptará las medidas de seguridad y Salud Laboral pertinentes, como consecuencia del control del lugar de trabajo y de las instalaciones e instrumentos que pone a disposición de los trabajadores/as. Las medidas de protección afectaran igualmente a los trabajadores/as, obligados a trabajar con seguridad y a cuidar que los locales e instrumentos de trabajo se encuentren en perfectas condiciones, debiendo poner en conocimiento del comité de seguridad, higiene y salud, o en su defecto, del comité de empresa, todas las anomalías que se detecten para que se adapten las medidas oportunas.

3. Las funciones del comité de seguridad, higiene y salud serán las establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás legislación complementaria vigente.

4. La empresa facilitará los medios de propaganda necesarios, a fin de que todo el personal se encuentre al día en las recomendaciones, obligaciones y prácticas en materia de seguridad, higiene y salud laboral, fomentando y facilitando que todos los trabajadores/as se formen en esta materia tanto en cursos internos como externos.

##### ARTÍCULO 32. RECONOCIMIENTO MÉDICO Y VACUNACIÓN.

1. Anualmente la empresa, en aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la evaluación de riesgos y la planificación preventiva, efectuará a los trabajadores/as, con carácter voluntario, el reconocimiento médico específico establecido en el protocolo correspondiente, en función del plan de prevención anual, elaborado siguiendo la evaluación de los puestos de trabajo y los riesgos inherentes a los mismos.

2. Los resultados del reconocimiento médico que para las trabajadoras incluirá el reconocimiento ginecológico, se entregarán al empleado/a, respetando su confidencialidad, y al comité de salud laboral en los términos establecidos en la legislación vigente.

3. La campaña de vacunación consistirá como mínimo en lo siguiente:

- Vacuna contra el tétanos.
- Vacuna contra la hepatitis B, con previo análisis de sangre.

4. Será obligatorio para la empresa.

## CAPITULO V.: MEJORAS SOCIALES

### ARTÍCULO 33. CUOTAS SINDICALES

La empresa, previa solicitud por escrito, descontará la cuota sindical de la nómina de aquellos trabajadores/as que lo deseen, abonando el importe a las centrales sindicales correspondientes, antes del día 10 de cada mes.

### ARTÍCULO 34. HORAS SINDICALES.

1. Los delegados sindicales que tengan la legitimidad que estipula la legalidad vigente dispondrán de un crédito horario de al menos 30 horas mensuales, sin perjuicio del cumplimiento de la escala del artículo 68 del Estatuto de los trabajadores.

2. Los representantes legales de los trabajadores dispondrán cada uno de ellos de al menos 30 horas mensuales para el ejercicio de sus funciones representativas.

3. Anualmente, previa notificación por escrito a la empresa, se podrán acumular las horas sindicales en algún miembro/s del comité de empresa o delegado/s sindical/es. Así mismo, se podrán acumular las horas sindicales de cada miembro/s del comité o delegado/s sindical/es, para su liberación sin pérdida de retribución alguna para dedicarse al trabajo sindical tanto de la empresa como en el sindicato al que pertenezca, entendiéndose esta situación como excedencia especial, y teniendo derecho el trabajador excedente a reincorporarse al trabajo en su puesto habitual con un preaviso de 15 días; durante todo este período de tiempo, seguirá corriendo la antigüedad.

### ARTÍCULO 35. EXCEDENCIAS.

1. EL trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tendrá derecho a que se le reconozca una excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. La empresa reservará el puesto de trabajo al operario en dicha situación, concertando a tal efecto un contrato de sustitución o interinidad correspondiente.

2. Dicho contrato estará sujeto a las disposiciones sobre la materia en vigor, en el momento de la sustitución y hasta que finalice la misma.

3. Si la excedencia fuera solicitada por un plazo inferior a cinco años, el trabajador podrá, previa comunicación a la empresa prorrogar dicha situación anualmente, hasta agotar los cinco años. El trabajador avisará a la empresa con dos meses de antelación a la fecha prevista para su reincorporación al puesto de trabajo, en el caso de no reincorporación del trabajador excedente, el trabajador interino pasará a ocupar su plaza como trabajador fijo del cuadro de personal.

4. Este derecho solo podrá ser ejercido de nuevo por el mismo trabajador una vez transcurridos tres años desde el remate de la anterior excedencia.

5. En todo lo no previsto en este artículo se estará a lo establecido con carácter general en el artículo 46 del estatuto de los trabajadores/as y demás normas vigentes sobre esta materia. El derecho de reserva de puesto de trabajo recogido en el punto 1 del presente artículo se extenderá a los casos de excedencia para atender al cuidado de hijos y para la atención de familiares hasta 2º grado de afinidad o consanguinidad.

### ARTÍCULO 36. INFORMACIÓN DE ABSENTISMOS

La empresa facilitará al comité cada tres meses, información sobre absentismo, bajas por accidente, bajas por enfermedad y faltas injustificadas del conjunto de la plantilla, así como de todos los accidentes leves que se produzcan aunque estos no impliquen IT.

La Empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo de la empresa por dichas situaciones.

A propuesta, bien de la empresa o del comité representante de los trabajadores/as, en dicho período, se mantendrá una reunión conjunta para tratar el estado de enfermedad o accidente alegado por los trabajadores/as y las actuaciones específicas a seguir en cada caso o situación de I.T., de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20.4 del Estatuto de los Trabajadores/as.

#### ARTÍCULO 37. AYUDA FAMILIAR

Los trabajadores/as afectados por este convenio que tengan a su cargo una persona disminuida física o psíquica, de acuerdo con las estipulaciones requeridas por la S.S. u organismo que lo sustituya, y previa justificación, percibirá un complemento salarial de 53 €/mes.

#### ARTÍCULO 38. COMPLEMENTO ESCOLAR.

1. El personal afectado por este convenio que tengan hijos cursando estudios de Preescolar, enseñanza primaria, ESO, FP, BUP, COU y Superiores, percibirá por parte de la empresa una ayuda escolar por cada uno de los hijos de 43 € al año.

2. Estas cantidades se percibirán una sola vez al año, no siendo necesario presentación del certificado de escolaridad correspondiente hasta la edad de 16 años (educación obligatoria), y se abonará con la mensualidad de septiembre.

3. Los trabajadores/as en activo que se matriculen para la obtención del Graduado Escolar disfrutaran de un premio de 43 €, previa presentación de la acreditación de la titulación mencionada.

#### ARTÍCULO 39. CONTROL DE ASCENSOS, PROMOCIÓN INTERNA.

Se regulará de acuerdo a lo dispuesto en el Reglamento de Promoción de Ascensos que quedará anexo al presente convenio colectivo.



www.cigservizos.org

#### ARTÍCULO 40. ALTAS Y BAJAS EN LA EMPRESA.

1. Se facilitará al comité el modelo de los contratos de trabajo que se usen en la empresa.

2. A cada trabajador se le entregará copia de su contrato de trabajo.

3. Cuando existan altas de nuevos trabajadores/as, fijos o eventuales, la empresa se compromete a comunicárselo al comité, indicando apellidos, nombre y categoría profesional del nuevo trabajador, así como el tipo de contrato efectuado.

4. El trabajador que desee cesar en la empresa deberá comunicarlo con una antelación de 7 días. Este plazo será de 15 días para el personal administrativo, y de un mes para el personal titulado.

#### ARTÍCULO 41. PRIORIDAD DE PERMANENCIA., DESPIDO COLECTIVO Y MODIFICACIONES CON OCASIÓN DE CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O PRODUCTIVAS.

Tendrán prioridad de permanencia o de no afectación de modificación sustancial de condiciones de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas, desplazamiento temporal, movilidad geográfica y reducción de jornada o suspensión de la relación laboral por las causas legalmente previstas (art. 47 E.T.), o despido colectivo, aquel personal que se encuentre en cualquiera de las siguientes situaciones:

- Familia monoparental con cargas familiares.
- Los representantes legales de los trabajadores y quienes ostenten la condición de delegado sindical.
- Ello sin perjuicio de los colectivos que adicionalmente puedan pactarse en los oportunos periodos de consultas.

Cualquier despido colectivo sea cual fuere el número de trabajadores afectados, deberá ofrecer a los sus afectados un plan de recolocación externa (servicio outplacement) a través de empresas de recolocación autorizadas. Dicho plan, deberá incluir medidas de formación y orientación profesional, atención personalizada al trabajador afectado y búsqueda activa de empleo y tendrá una duración de al menos seis meses a contar a partir de la efectividad de cada despido individualmente

considerado. El coste de la elaboración e implantación de dicho plan no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores sino que será a cargo exclusivo de la empresa.

Si en algún momento se acude a suspensiones de contrato o reducciones de jornada por acreditadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción a que se refiere el art. 47 E.T., durante las suspensiones de contratos o las reducciones de jornada, la empresa se obliga a llevar a cabo acciones formativas vinculadas a la actividad profesional de los trabajadores afectados cuyo objeto sea aumentar su polivalencia o incrementar su empleabilidad. El coste de la elaboración y ejecución de dichas acciones formativas no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores, ni su participación podrá suponerles afrontar gasto alguno.

La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en los términos legalmente previstos, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o productivas. Ahora bien, cuando la modificación sustancial afecte a condiciones reconocidas a trabajador o trabajadores en su contrato de trabajo o en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por este o estos, en virtud de una decisión unilateral de efectos colectivos, deberá tramitarse aunque tenga carácter de no colectiva de conformidad con lo establecido en el art. 82.3 E.T., salvo que el trabajador o trabajadores afectados estén conformes con la propuesta de modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Respecto a la extinción de contratos por causas objetivas relativa a las faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 % de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25 % en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses, se exige adicionalmente que concorra un índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo superior al 5% real en los mismos periodos de tiempo, para llevar a cabo tal extinción, no bastando por consiguiente un absentismo individual.

#### ARTÍCULO 42. FALTAS Y SANCIONES.

Los trabajadores/as podrán ser sancionados por la dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos del convenio general del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

Todas las infracciones y sanciones se comunicaran simultáneamente al trabajador y al comité de empresa, a los efectos de su conocimiento y de ser el caso del correspondiente informe, sin perjuicio de aquellos casos en los que proceda legalmente ser oídos con carácter previo a la imposición de la correspondiente sanción.

##### Graduación de las faltas

##### 1. Faltas Leves:

- i. Las de descuido, error, o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
- ii. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferior a 30 minutos, sin que existan causas justificadas.
- iii. 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.
- iv. Pequeños descuidos en la conservación del material, prendas de trabajo o medios de protección y en su limpieza.
- v. 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 5 días después de haberlo efectuado.
- vi. Falta de aseo y limpieza personal ocasionalmente.
- vii. Dejar ropa o efectos personales fuera de los lugares adecuados para su custodia.
- viii. Las discusiones con los compañeros de trabajo en las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral, siempre que no sea en presencia de público.
- ix. Faltar un día al trabajo sin autorización o causa justificada.
- x. Retrasar el envío de los partes de alta, baja o confirmación en caso de incapacidad temporal.
- xi. Comer durante las horas de trabajo, excepto en el tiempo destinado a descanso.
- xii. No comunicar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar dentro de las 24 horas siguientes la razón que la motivó, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.



xiii. No avisar a su jefe inmediato de los defectos del material o de la necesidad de éste para el buen desenvolvimiento del trabajo.

xiv. Faltas de respeto y educación en el trato con los compañeros de trabajo y faltas de respeto e incorrección en el modo de dirigirse a superiores.

xv. Encontrarse en el centro de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral, cuando la empresa así lo tenga expresamente establecido.

xvi. El incumplimiento de normas de seguridad e higiene cuando no comporten riesgos personales materiales.

xvii. Cualquier otra de semejante naturaleza.

## 2. Faltas graves

i. Más de tres faltas de puntualidad al mes, no justificadas.

ii. Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa justificada.

iii. Una falta al trabajo no justificada, cuando tenga que relevar a un compañero.

iv. Entregarse a juegos o similares, cualesquiera que sean, estando de servicio.

v. La simulación de enfermedad o accidente.

vi. 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.

vii. Cualquier alteración intencionada o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.

viii. Dormir durante la jornada de trabajo.

ix. Actitudes o comportamiento que degraden la buena imagen de los trabajadores del sector o de la empresa.

x. Falta notoria de respeto o consideración al público.

xi. Descuido importante en la conservación y limpieza de las herramientas, útiles y medios de protección que lo requieran.

xii. 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.

xiii. El abandono del puesto de trabajo, sin causa justificada que ocasione perjuicios a la empresa o pueda ser causa de accidente de sus compañeros. Convenio General

xiv. La embriaguez o toxicomanía durante el trabajo cuando no sea habitual, o fuera del mismo vistiendo uniforme de la empresa.

xv. La disminución voluntaria del rendimiento normal del trabajo.

xvi. Ofender de palabra o mediante amenazas a un compañero, o a un subordinado.

xvii. Subir a los vehículos sin la debida autorización; consentir los conductores que suban los trabajadores no autorizados, o subir y bajar de ellos en marcha sin que medie causa justificada o fuerza mayor.

xviii. Aconsejar o incitar a los trabajadores a que incumplan su deber, de no producirse alteraciones ilícitas ni conseguir su objetivo, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.

xix. No prestar la diligencia o atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa, o terceros.

xx. 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, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa, o hacer uso indebido de los mismos.

xxi. La negligencia o imprudencia grave en el desarrollo de la actividad encomendada.

xxii. No advertir, inmediatamente a sus jefes, de cualquier anomalía, avería, o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales, así como ocultar o falsear dicha información.

xxiii. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

xxiv. La negligencia grave en la conservación de materiales o máquinas, cuando el trabajador tenga a su cargo dicha conservación.

xxv. La reincidencia en faltas leves que hubieran sido sancionadas, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas en el trimestre anterior, excepto las faltas de puntualidad.

xxvi. Simular la presencia de otro empleado por cualquier medio.

xxvii. La reiterada falta de aseo y limpieza personal.

xxviii. Prolongar las ausencias justificadas por tiempo superior al necesario.

xxix. El incumplimiento de normas de Seguridad e Higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales.

xxx. La alteración o permuta de turnos o trabajos sin autorización del superior jerárquico.

xxxi. Alegar motivos falsos para obtener licencias o anticipos.

xxxii. No reflejar las incidencias ocurridas en el servicio en la correspondiente hoja de ruta y no cumplimentar la misma.

xxxiii. Todas aquellas otras de semejante naturaleza.

### 3. Faltas muy graves

i. Más de diez faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un período de seis meses o veinte durante un año.

ii. Faltar al trabajo más de dos días durante un período de treinta días sin causa justificada.

iii. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el trabajo.

iv. La condena por robo, hurto o malversación cometidos dentro ó fuera de la empresa durante la realización del servicio, que pueda implicar desconfianza para ésta, y en todo caso, las de duración superior a seis años.

v. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos, o cualquier otro objeto de la empresa.

vi. Fumar en lugares peligrosos o inflamables.

vii. Violar intencionadamente el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, de sus trabajadores o de las representaciones sindicales.

viii. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

ix. El incumplimiento de lo establecido en este convenio en materia de discreción profesional.

x. La competencia desleal.

xi. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

xii. El abandono del puesto de trabajo sin justificación cuando ello ocasione grave perjuicio para la empresa o fuera causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

xiii. 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 o a terceros, o daños a la empresa.

xiv. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

xv. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

xvi. La desobediencia continuada o persistente.

xvii. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, durante la realización del servicio, que sean constitutivos de delito.

xviii. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

xix. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de los últimos seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción.

xx. La incitación a los trabajadores para que incumplan sus obligaciones laborales, cuando, siquiera parcialmente, cumplan sus objetivos, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles. Convenio General

xxi. Pedir regalos de cualquier tipo por los servicios de la empresa.

xxii. Las faltas de semejante naturaleza.

En todo lo no regulado en este artículo, se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo general del sector (limpieza pública viaria).

#### ARTÍCULO 43. DERECHO DE INFORMACIÓN.

1. La empresa facilitará al Comité de Empresa, y a las Secciones Sindicales legalmente establecidas, la información a que se refiere este convenio, así como la reflejada con carácter general en el artículo 64 del estatuto de los trabajadores/as, referida al centro de trabajo de La Coruña.

Tanto el comité de empresa como las secciones sindicales debidamente constituidas conforme a la normativa vigente, tendrán derecho a la misma información a que se refiere el art. 64 del E.T., y demás información que la legislación vigente atribuya a los representantes legales de los trabajadores.

Sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación vigente en materia de información y consulta, la empresa someterá a consulta de la representación legal y sindical cualquier despido objetivo o fundado en razones económicas, técnicas organizativas o productivas, e informará de todos aquellos que sin perjuicio del sometimiento a consulta, lleve a efecto.

2. Así mismo, facilitará información sobre el número de toneladas de basura, así como la variación en superficie del servicio de limpieza viaria.

3. También la empresa facilitará, trimestralmente el número de trabajadores/as desglosado por lugares de trabajo y servicios existentes en la ciudad de La Coruña y los que pueda haber en un futuro.

4. La empresa se compromete a la entrega de los TC2 según los términos pactados en el seno del AGA, a fecha 30 de diciembre de 2010, esto es, en los diez primeros días de cada mes y con la periodicidad legalmente establecida.

#### ARTÍCULO 44. JUBILACIÓN VOLUNTARIA Y ANTICIPADA.

1. En el supuesto de que los trabajadores acogidos al Real Decreto 1194/85 del 17 de julio opten por la modalidad especial de jubilación a los 64 años, la empresa por el presente convenio se obliga a sustituir al jubilado por otro trabajador simultáneamente titular de derecho tal y como se detalla en el punto 2 de este artículo

2. También en el supuesto de que los trabajadores/as opten por cualquiera de las modalidades de jubilación anticipada u ordinaria existentes al amparo de la legislación vigente en esa materia, bien sea total o parcial o por contrato de relevo, o por cualquier otra modalidad de jubilación admitida en derecho, la empresa vendrá obligada a aceptarlas y, con ocasión del compromiso de mantenimiento del empleo, a suplir simultáneamente al jubilado en situación total o parcial por otro trabajador/a mediante la conversión de éste último en indefinido a tiempo completo. En cuanto a tales sustituciones se tendrá en cuenta para el acceso a tal modalidad contractual indefinida los criterios y personal pactado en su día en el seno del AGA, y toda vez dicho personal forme parte ya con carácter indefinido del personal de CESP, se recurrirá para las ulteriores contrataciones en beneficio de los trabajadores que hayan prestado un mayor número de días efectivos de trabajo en la empresa, constatándolos a través de la vida laboral de la persona en cuestión, siendo consensuado esto con la representación legal de los trabajadores, manteniendo las reuniones necesarias para tal fin.

3. Con la finalidad de que los trabajadores/as puedan preparar su acceso a la jubilación, la empresa concederá los siguientes permisos especiales retribuidos,

- A los trabajadores/as que soliciten la jubilación habiendo cumplido la edad de sesenta años se les concederán 100 días.

- A los trabajadores/as que soliciten la jubilación habiendo cumplido la edad de sesenta y un años se les concederán 95 días.

- A los trabajadores/as que soliciten la jubilación habiendo cumplido la edad de sesenta y dos años se les concederán 78 días.

- A los trabajadores/as que soliciten la jubilación habiendo cumplido la edad de sesenta y tres años se les concederán 62 días.

- A los trabajadores/as que soliciten la jubilación habiendo cumplido la edad de sesenta y cuatro años se les concederán 38 días.

- A los trabajadores/as que soliciten la jubilación habiendo cumplido la edad de sesenta y cinco años se les concederán 15 días.

Dichos permisos podrán disfrutarse antes de la jubilación, o en caso contrario, abonarse junto con la liquidación de haberes, a elección del trabajador.

Será de aplicación la jubilación anticipada y parcial que se regulará de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 40/2007, de 4 de diciembre de medidas en materia de seguridad social y la establecida en la disposición transitoria de la Ley de la Seguridad Social relativa a trabajadores/as pensionistas en el año 1967. En todos los casos regulados en el presente

artículo a excepción de la jubilación a los 65 años de edad con cotización suficiente para tener una pensión equivalente al 100% de la base reguladora, la decisión de jubilarse corresponderá al propio trabajador.

#### ARTÍCULO 45. PRÉSTAMOS PERSONAL.

Al inicio de la vigencia de este convenio, se creará por la parte empresarial y a su cuenta, un fondo de préstamos para los trabajadores/as fijos en plantilla en la cuantía de 30000 € anuales, que se concederán a solicitud individual de acuerdo con lo que sigue que será verificado por el comité de empresa.

1. Los préstamos se concederán por riguroso orden de solicitud.
2. La cuantía máxima del préstamo será de 1.500 € para el personal fijo de plantilla y de 900 € para el personal eventual.
3. La amortización, de la cantidad solicitada, será de 60 € mensuales, a partir del mes siguiente a la adjudicación del mismo. Pudiendo el trabajador optar por elevar esta cantidad para así acortar el plazo de amortización del préstamo previa solicitud por escrito.
4. Los intereses de amortización de los préstamos serán los que Cespa o el Grupo Ferrovial, tengan publicados de forma oficial, siendo de tipo fijo desde el día de su firma, hasta su vencimiento.

#### ARTÍCULO 46. SERVICIO MECÁNICO.

Debido a las peculiaridades del servicio, la empresa seguirá manteniéndose para los empleados del taller una lavadora, para que puedan proceder al lavado de la ropa de trabajo manchada de aceite, disolvente, pintura, en las instalaciones de la empresa, facilitando este su mantenimiento, detergentes, etc.

#### ARTÍCULO 47. CAPACIDAD DISMINUIDA.

La empresa se compromete en el caso de que a cualquier trabajador le fuera reconocida por el organismo correspondiente, una incapacidad parcial, o permanente total para su trabajo habitual, a reincorporarles, a un puesto de trabajo que se adapte a las nuevas aptitudes físicas/psíquicas del trabajador, siempre que el desempeño de dichas tareas no menoscabe la dignidad del trabajador. La empresa se compromete a recolocar, como mínimo, a cinco trabajadores que se encuentren en las circunstancias anteriormente descritas, estando la empresa obligada a la recolocación de al menos 5 trabajadores afectos a la misma, durante la vigencia del presente convenio.

En el caso de que el trabajador fuera recolocado en la empresa, y cobrase la cantidad correspondiente al seguro por incapacidad permanente total para su trabajo habitual, conforme se dispone en el art.26 del presente Convenio, quedará en ese momento excluido de la póliza, y del derecho a reclamar cantidad alguna por este concepto, a excepción de una nueva situación derivada de accidente laboral.

### CAPITULO VI.: SUBROGACIÓN DEL PERSONAL.

#### ARTÍCULO 48. SUBROGACIÓN DEL PERSONAL.

En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión o rescate de una contrata, así como de cualquier otra figura o modalidad que suponga una sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores/as de la empresa saliente pasaran a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a desarrollar el servicio respetando esta 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/as en activo que realicen su trabajo en contrata con una antigüedad mínima en los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio sea cual fuere su modalidad de contrato de trabajo, con independencia de que con anterioridad al citado período de cuatro meses hubieran trabajado en otra contrata.
2. Los trabajadores/as 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, permisos, descanso maternal. Servicio militar o situaciones análogas.
3. Trabajadores/as con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores/as mencionados en el punto segundo, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

## CAPITULO VII.: SOBRE LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

### ARTÍCULO 49. OBJETIVOS PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

Para asegurar la igualdad de trato y oportunidades entre hombre y mujeres las partes afectadas por el presente convenio colectivo fijan los siguientes objetivos:

1. Eliminación de cualquier desigualdad en el seno de la Empresa entre mujeres y hombres, para lo cual se pretende establecer medidas de acción positiva que permitan superar las actitudes y estereotipos sociales existentes sobre las mujeres, garantizando la igualdad en las condiciones de partida.

2. Eliminar todos aquellos obstáculos (discriminaciones directas e indirectas) que puedan impedir o dificultar a las mujeres acceder a determinados puestos de trabajo en iguales condiciones que los hombres (puestos de responsabilidad, categorías profesionales, así como la eliminación de barreras que puedan causar discriminación salarial.

3. Dar oportunidad a las mujeres para que se puedan situar en un plano de igualdad real respecto de los hombres.

4. Establecer medidas que garanticen la dignidad personal y profesional de mujeres y hombres.

Para conseguir los objetivos reseñados se creará un Comisión de Igualdad de Oportunidades desarrollándose a continuación:

Comisión de Igualdad de Oportunidades, con la participación de los interlocutores sociales, cuyo cometido sea:

a) Participación en la elaboración del plan de igualdad y realizar el seguimiento correspondiente del mismo, detectando y corrigiendo las diferentes situaciones de discriminación que se estén produciendo, realizando para ello un diagnóstico inicial de la realidad de la Empresa, que sirva de punto de referencia para establecer el posterior seguimiento y comparación de situaciones del mismo.

b) Habilitar el procedimiento adecuado para recibir información sobre posibles tratos discriminatorios.

c) Identificar ámbitos prioritarios de actuación.

d) Promover la implantación de acciones positivas que hagan desaparecer las discriminaciones encubiertas (en materia de acceso al empleo, promoción, formación, retribución, condiciones de trabajo, conciliación de la vida familiar y laboral, salud).

e) Promover acciones formativas y de sensibilización que animen al personal a participar en la igualdad de oportunidades.

f) Intervención en las situaciones de conflicto que puedan plantearse por casos de discriminación.

g) Proporcionar información al personal en relación con formación, promoción, vacantes, puestos de nueva creación, iniciativas.

h) Habilitar procedimientos de intervención interno ante el acoso sexual, y casos de discriminación.

Se dará a conocer a toda la plantilla la realización del plan de igualdad.

Asimismo se llevará a cabo la publicación de folletos divulgativos sobre igualdad de oportunidades donde se detallen los derechos laborales y jurídicos del personal.

### ARTÍCULO 50. SELECCIÓN Y ACCESO.

Se establecerán sistemas objetivos que garanticen la no-discriminación, a través de pruebas objetivas:

a) Asegurando unos principios básicos de igualdad de oportunidades.

b) Cuidando el lenguaje en las ofertas, y el diseño de formularios y entrevistas, no incluyendo aspectos personales irrelevantes, sino limitándose a las cuestiones de experiencia y cualificación demandadas para el puesto en cuestión, ajustando las exigencias formativas al requerimiento del desempeño del puesto.

c) Anunciando vacantes con términos que animen a candidatos de ambos sexos, cuidando la denominación de puestos.

d) Sensibilizando y formando en la Igualdad de Oportunidades a los responsables de la selección del personal, aún cuando formen parte de ella empresas de consultoría.

e) Estableciendo la participación en la selección, con voz pero sin voto de los miembros o representantes que se designen de la Comisión de Igualdad.

f) Ajustando la oferta a la realidad de la Empresa al menos en su proporcionalidad en cuanto a la presencia de ambos sexos.

g) Estableciendo como norma, que en igualdad de méritos y condiciones, se contratará a la persona cuyo género esté subrepresentado en el puesto de trabajo ofertado, siempre que no contradiga lo previsto en el reglamento del control de ascensos vigente en la empresa.

h) Garantizando el principio de no-discriminación por razón de sexo en referencia al tipo de contrato o de jornada, de forma que los derechos que se contemplan se aplicarán de igual forma al personal fijo, temporal, a tiempo parcial y a tiempo completo.

#### ARTÍCULO 51. FORMACIÓN.

La Empresa conjuntamente con el Comité de Empresa, elaborará un informe sobre las necesidades formativas del centro de trabajo. Dicho informe se remitirá a la Dirección de la Empresa para poder incluir dichas acciones en el Plan General de Formación de la Empresa.

a) Anunciando públicamente los cursos de formación que realice la Empresa.

b) Asegurando el conocimiento de los cursos a la totalidad de la plantilla, estimulando a la participación de los mismos.

c) Incluyendo en los programas de formación “cursos abiertos” a todos los grupos profesionales.

d) Asegurando la formación y el reciclaje y puesta al día de las personas que dejado de trabajar por un tiempo, a causa de responsabilidades familiares, bien por maternidad/paternidad o excedencias por cuidados.

e) Se compatibilizará la formación dentro de la jornada laboral, de no ser posible llevarla a cabo dentro del horario de los participantes en la misma, la empresa deberá compensar económicamente a razón de hora extraordinaria aquéllas horas que se realicen fuera del horario de los partícipes.

f) Facilitando la asistencia a los centros de formación más cercanos al domicilio o centro de trabajo a elección del trabajador/a.

g) Utilizando los permisos individuales de formación para las personas que quieran continuar su desarrollo personal o profesional.

h) Se harán campañas sensibilizando a los responsables de la clasificación profesional, mediante el establecimiento de módulos formativos en igualdad de oportunidades, especialmente para mandos con responsabilidades de gestión y dirección en la empresa.

i) Dirigiendo la formación profesional a lograr el acceso de trabajadores/as/ras a ocupaciones en las que su representación sea escasa.

j) Tendrán prioridad en la elección de horario para participar en acciones formativas aquellas personas con responsabilidades familiares.

#### ARTÍCULO 52. ACOSO SEXUAL Y MOBBING

Se incorporarán mecanismos ágiles para la apertura de expedientes de investigación sobre la conducta de acoso, en los que primen la transparencia y la confidencialidad. En los casos de denuncia de acoso sexual o bien acoso psicológico (mobbing) y hasta que el asunto quede resuelto, se establecerá, cautelarmente, de acuerdo con lo estipulado en el Protocolo de Igualdad y Acoso Sexual o Psicológico, que se elabore en la Empresa, la separación de la víctima y el presunto agresor, sin que esto signifique una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de la persona que sufre acoso.

La Empresa asume el compromiso de velar porque exista en su entorno un ambiente exento de riesgo para la salud y en concreto exento de acoso sexual o acoso psicológico-mobbing, estableciendo y dando a conocer los procedimientos que existen en la empresa para presentar quejas por las víctimas, a fin de obtener ayuda inmediata.

Para ello se utilizará el procedimiento que contenga una definición amplia de acoso sexual y acoso moral, su tipificación como falta grave, las sanciones correspondientes y la resolución de un procedimiento de resolución.

#### ARTÍCULO 53. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

Permiso retribuido para lactancia: la duración del permiso de lactancia, será de una hora diaria por cada hijo/a hasta los 9 meses de edad del menor. Los empleados/as podrán, hasta los 9 meses y a opción de éstos, reducir la jornada laboral en un único periodo de 1 hora al comienzo o al término de la jornada, o en dos periodos de 30 minutos.

Alternativamente los empleados/as podrán optar por acumular este derecho de cualquiera de las siguientes formas:

a) 15 días laborables, que se disfrutarán a continuación de los permisos de maternidad/paternidad de forma inmediata o ininterrumpida.

b) 10 días laborables, que se disfrutarán a continuación de los permisos de maternidad/paternidad de forma inmediata e ininterrumpida, y otros 5 días laborables adicionales, que podrán disfrutarse durante los primeros 12 meses de vida del menor.

Este permiso podrá disfrutarse, al igual que la maternidad, a tiempo completo o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador/a, siendo por tanto compatible, el permiso retribuido de lactancia con el disfrute de la maternidad/paternidad parcial.

Permiso de recuperación por aborto:

Se concederá un permiso retribuido de 10 días naturales para la recuperación psicológica de la trabajadora por aborto o parto prematuro no viable, tras el suceso, con certificación médica, siempre que no se encuentre en situación de incapacidad temporal o baja maternal.

Libre opción del disfrute del permiso de maternidad/paternidad, a tiempo parcial

Los trabajadores/as/as podrán optar, con el único requisito de su comunicación a la empresa, por el disfrute del permiso de maternidad/paternidad a tiempo parcial, pudiendo fijar a su propia elección el horario de trabajo dentro de su jornada laboral ordinaria, durante el disfrute de dicha prestación.

Permiso no retribuido:

Los trabajadores/as/as tendrán derecho a un permiso no retribuido de una duración máxima de 30 días naturales al año, por motivos de separación o divorcio, adopción, siniestros, debidamente justificados, y situaciones excepcionales de carácter familiar y/o personal debidamente justificadas.

Permisos de reducción de jornada:

1. Por guarda legal. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 9 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, 1/8 y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Pudiendo fijar a su propia elección el horario de trabajo dentro de su jornada de trabajo laboral ordinaria.

2. Por cuidado de familiares. Tendrán el mismo derecho quienes precisen encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Aproximación a domicilio habitual:

La empresa facilitará, siempre que sea posible, la aproximación a un puesto de trabajo cercano al domicilio habitual de aquellos trabajadores/as/as durante el periodo de disfrute de lactancia, maternidad/paternidad a tiempo parcial, trabajadores/as en periodo de gestación, trabajadores/as con jornada de trabajo reducida por cuidado de familiares o por guarda legal, que así lo soliciten, mientras persista dicha situación, garantizando durante este tiempo la reserva de su puesto de trabajo.

#### ARTÍCULO 54. DESARROLLO DEL CAPÍTULO DE IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

A partir de la firma del presente convenio, las partes negociadoras abrirán al objeto de desarrollar el presente capítulo, negociaciones en las siguientes materias:

- Plan de acciones positivas, adhiriéndose al programa Óptima del Instituto de la Mujer del Ministerio de Trabajo, dado que mediante la elaboración de este programa tendremos acceso a una evaluación independiente de los técnicos del Instituto en materia de Igualdad de Oportunidades en la empresa. De la realidad que se desprenda de dicha evaluación, se propondrán una serie de acciones para superar y reforzar la situación de Igualdad de Oportunidades en la empresa. Las partes firmantes de este convenio, analizarán las propuestas, y conjuntamente, en la Comisión de Igualdad, se decidirán las medidas a asumir por CESPAs dentro del Programa Óptima, complementariamente a las aquí establecidas.

- Protocolo de funcionamiento en las siguientes materias:

a) Protocolo para tratar los casos de Acoso Sexual y Acoso Psicológico.

b) Protocolo de actuación en los casos de violencia de género.

c) Acuerdo de inserción de personas con discapacidad.

d) Estatuto de funcionamiento de la Comisión de Igualdad.

#### ARTÍCULO 55. PAZ SOCIAL.

Ambas partes se comprometen en la medida de lo posible a agotar todas las vías pacíficas de solución de conflictos para la resolución de cualquier discrepancia que pudiera surgir respecto a la interpretación o aplicación del presente CC. No obstante a lo anterior, los trabajadores podrán ejercitar su derecho, al amparo de lo dispuesto en el art. 4 del ET y demás legislación vigente en la materia.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES.

##### PRIMERA:

1.-"Ante el posible cese de cualquiera de las actividades o servicios que se vienen desarrollando en este centro de trabajo, la empresa se compromete a hacerse cargo automáticamente, si se produce el cese de la actividad, de los trabajadores/as afectados, conservándoles el salario y la categoría, así como todos los derechos que tengan adquiridos, siempre que se cumplan los requisitos previstos en el art.48 del presente convenio, y no exista empresa o entidad pública o municipal en la que puedan subrogarse, en caso de reversión del servicio.

2.-"La empresa se compromete a mantener siempre la plantilla con el número de trabajadores/as necesarios para el normal desarrollo de las actividades de la misma.

3.-"Para el caso de posibles cambios tecnológicos en el servicio la empresa se compromete a realizar las necesarias consultas y negociación con el comité de empresa antes de proceder a realizar los mismos, sin que en ningún caso se deriven despidos por causas objetivas. Este apartado obligará, tanto para a la actual empresa adjudicataria, como a futuras empresas que se hagan cargo de los servicios.

##### SEGUNDA:

De acuerdo con lo estipulado en el acta de la reunión entre empresa y el comité, que se adjunta a este convenio, de 13 de Mayo de 1.999, se recogen los siguientes acuerdos.

1. Se respetarán a los contratos convertidos en indefinidos la antigüedad del contrato inicial.

2. En caso de que la empresa se proceda a la extinción de contratos de trabajo por causas objetivas, y la extinción fuese declarada improcedente la indemnización será de 45 días por año de servicio hasta un máximo de 42 mensualidades, no siendo de aplicación en consecuencia, el apartado 4 del RDL 8/1997 de 17 de Mayo. Esto será de aplicación para los trabajadores/as dados de alta en la empresa con anterioridad al 1 de Enero de 2.001.

3. En caso de despido disciplinario, declarado improcedente, la indemnización para todos los trabajadores/as será de 45 días por año de servicio, hasta un máximo de 42 mensualidades.

4. A todos los efectos la totalidad de trabajadores/as de la plantilla de la empresa, se consideraran fijos de centro, no operando, en consecuencia, lo previsto al respecto en el artículo 40 del ET y por lo tanto no operando la movilidad geográfica bajo ningún concepto ni circunstancia a ningún trabajador afecto a este convenio.

##### TERCERA:

Las partes firmantes del presente convenio colectivo, ajustándose a los dispuesto en la recomendación nº 92 de la O.I.T. y en el ARTÍCULO 6 de la Carta Social Europea, sobre la Conciliación Mediación y Arbitraje Voluntaria, ACUERDAN, en el caso de conflictos no "Individuales" surgidos como consecuencia de la aplicación del presente convenio colectivo, someterse a los procedimientos extrajudiciales de conflictos de trabajo establecidos en el Acuerdo Interprofesional (A.G.A.) suscrito entre las Centrales Sindicales CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL GALLEGA (CIG), UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES/AS (UGT), SINDICATO NACIONAL DE COMISIONES OBRERAS (CCOO) Y LA CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA (CEG), en sus propios términos y siempre que no se resolviesen con anterioridad en la Comisión Paritaria prevista en el artículo 6 del presente convenio colectivo.

##### CUARTA:

En todo lo no dispuesto en este convenio, y sus anexos, se estará a lo establecido en el convenio colectivo del sector, Estatuto de los trabajadores/as, L.O.L.S. y demás legislación vigente en esta materia.

##### QUINTA:

Todo trabajador tiene derecho a desenvolverse en su actividad laboral y profesional en lengua gallega.



La dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores/as potenciarán el uso de la lengua gallega en las actividades internas, en las relaciones laborales, en la formación laboral y en sus relaciones con las administraciones, tanto públicas como privadas. Se hará especial hincapié en las comunicaciones con los trabajadores/as y en la utilización del gallego como lengua en su publicidad. Al objeto de alcanzar los objetivos establecidos en el párrafo anterior, se procederá a la elaboración de un plan de normalización lingüística consensuado con los representantes de los trabajadores/as durante la vigencia del presente Convenio.

## ACTA ANEXOS:

CATEGORIA	SALARIO BASE		PLUS TÓXICO		PLUS CALIDAD		INCREMENTO 2012		0,50%		PLUS CONVENIO	P/ COM-PENSACIÓN		PLUS NOC-TURNO		P/ TRANS-PORTE	
	mes	año	mes	año	mes	año	mes	año	mes	año		mes	año	mes	año	mes	año
Peón noche	980,96	13856,07	196,19	2354,30	22,73	250,00	5,00	55,00	279,55	3354,61				245,24	2942,88	110,07	1320,81
Peón día	980,96	13855,77	196,19	2354,30	22,73	250,00	5,00	55,00	279,55	3354,61						110,07	1320,81
Peón responsable noche	1006,29	14213,79	201,26	2415,09	22,73	250,00	5,00	55,00	281,50	3378,01	36,81	441,76		251,57	3018,86	110,07	1320,81
Peón responsable día	1006,29	14213,79	201,26	2415,09	22,73	250,00	5,00	55,00	281,50	3378,01	36,81	441,76				110,07	1320,81
Conductor día	1032,03	14577,49	206,41	2476,88	22,73	250,00	5,00	55,00	278,66	3343,88						110,07	1320,81
Conductor noche	1032,03	14577,49	206,41	2476,88	22,73	250,00	5,00	55,00	278,66	3343,88				258,01	3096,10	110,07	1320,81
Vigilante noche	1038,42	14667,63	207,68	2492,20	22,73	250,00	5,00	55,00	273,94	3287,31				259,60	3115,25	110,07	1320,81
Vigilante día	1038,42	14667,63	207,68	2492,20	22,73	250,00	5,00	55,00	273,94	3287,31						110,07	1320,81
Capataz noche	1006,29	14213,80	201,26	2415,09	22,73	250,00	5,00	55,00	280,36	3364,38	85,32	1023,89		251,57	3018,86	110,07	1320,81
Capataz día	1006,29	14213,80	201,26	2415,09	22,73	250,00	5,00	55,00	280,36	3364,38	85,32	1023,89				110,07	1320,81
Encargado general	2248,61	31761,58	449,72	5396,66	22,73	250,00	5,00	55,00	268,34	3220,02						114,86	1378,34
Inspector	2245,85	31722,68	449,17	5390,05	22,73	250,00	5,00	55,00	36,18	434,16						114,86	1378,34
Arquitecto técnico	1642,47	23199,91	328,49	3941,93	22,73	250,00	5,00	55,00	0,00	0,00		434,37	3869,41			114,86	1378,34
Of.admón.3BI 1 qui	1357,26	19171,34	271,45	3257,43	22,73	250,00	5,00	55,00	0,00	0,00		234,53	2814,32			114,86	1378,34
Limpiadora	980,96	13856,07	196,19	2354,30	22,73	250,00	5,00	55,00	99,95	1199,40						114,86	1378,34
Jefe taller	1814,53	25630,21	362,91	4354,87	22,73	250,00	5,00	55,00	0,00	0,00	141,10	1090,22				114,86	1378,34
Subencargado general	1275,78	18020,35	255,16	3061,87	22,73	250,00	5,00	55,00	234,54	2814,44						114,86	1378,34
Oficial 1ª	1031,62	14571,66	305,05	3660,61	22,73	250,00	5,00	55,00			36,80	441,64	284,51	3414,07		114,86	1378,34
Oficial 2ª	1018,66	14388,54	305,09	3661,06	22,73	250,00	5,00	55,00			36,80	441,64	284,51	3414,07	254,66	114,86	1378,34
Jefe servicios	2528,76	37460,50			22,73	250,00	5,00	55,00									
Personal sin turno 6/3																113,27	1359,28

PAGAS EXTRAS	2012		S.MARTIN		Antigüedades		mes
	IMPORTE 2012		IMPORTE 2012		IMPORTE 2012		
JUNIO, NAVIDAD Y BENEFICIOS							
Peón noche	980,96	+ANTIGÜEDAD	122,62	+ 1/8 ANTIGÜEDAD	PEÓN	1 bienio	30,74
Peón día	980,96	+ANTIGÜEDAD	122,32	+ 1/8 ANTIGÜEDAD		2 bienios	57,01
Peón responsable noche	1006,29	+ANTIGÜEDAD	125,78	+ 1/8 ANTIGÜEDAD		3 bienios	83,27
Peón responsable día	1006,29	+ANTIGÜEDAD	125,78	+ 1/8 ANTIGÜEDAD		3 bienios + 1 quinquenio	120,37
Conductor día	1032,03	+ANTIGÜEDAD	129,01	+ 1/8 ANTIGÜEDAD		3 bienios + 2 quinquenios	161,53
Conductor noche	1032,03	+ANTIGÜEDAD	129,01	+ 1/8 ANTIGÜEDAD			
Vigilante noche	1038,42	+ANTIGÜEDAD	129,80	+ 1/8 ANTIGÜEDAD	RESTO CATEGORÍAS	1 bienio	31,27
Vigilante día	1038,42	+ANTIGÜEDAD	129,80	+ 1/8 ANTIGÜEDAD		2 bienios	58,03
Capataz noche	1006,29	+ANTIGÜEDAD	125,79	+ 1/8 ANTIGÜEDAD		3 bienios	84,82
Capataz día	1006,29	+ANTIGÜEDAD	125,79	+ 1/8 ANTIGÜEDAD		3 bienios + 1 quinquenio	124,23
Encargado general	2248,61	+ANTIGÜEDAD	281,08	+ 1/8 ANTIGÜEDAD		3 bienios + 2 quinquenios	163,62
Inspector	2245,85	+ANTIGÜEDAD	280,73	+ 1/8 ANTIGÜEDAD			
Arquitecto técnico	1642,47	+ANTIGÜEDAD	205,31	+ 1/8 ANTIGÜEDAD	Otros		

PAGAS EXTRAS	2012	Antigüedades	
		IMPORTE 2012	mes
		S.MARTIN	
JUNIO, NAVIDAD Y BENEFICIOS			
Of.admón.3BI 1 qui	1357,26	+ANTIGÜEDAD	169,66 + 1/8 ANTIGÜEDAD
Limpiadora	980,96	+ANTIGÜEDAD	122,62 + 1/8 ANTIGÜEDAD
Jefe taller	1814,53	+ANTIGÜEDAD	226,82 + 1/8 ANTIGÜEDAD
Subencargado general	1275,78	+ANTIGÜEDAD	159,47 + 1/8 ANTIGÜEDAD
Oficial 1ª	1031,62	+ANTIGÜEDAD	128,95 + 1/8 ANTIGÜEDAD
Oficial 2ª	1018,66	+ANTIGÜEDAD	127,33 + 1/8 ANTIGÜEDAD
Jefe servicios	2528,76	+ANTIGÜEDAD	316,09 + 1/8 ANTIGÜEDAD

TABLA SEGÚN ACTA	MES	AÑO	TURNO ROJO 242	TURNO AZUL 242	TURNO VERDE 242	6+1 298
SALARIO BASE	980,96	11771,52	48,64	48,64	48,64	39,50
PLUS TÓXICO	196,19	2354,30	9,73	9,73	9,73	7,90
PLUS CALIDAD	22,73	250,00	1,03	1,03	1,03	0,84
PLUS LAVADO ROPA	5,00	55,00	0,23	0,23	0,23	0,18
P/DISPONIBILIDAD	279,55	3354,61	13,86	13,86	13,86	11,26
PLUS CONVENIO	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
P/ COMPENSACIÓN	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
PLUS NOCTURNO	245,24	2942,88	12,16	12,16	12,16	9,88
P/TRANSPORTE	110,07	1320,81	5,46	5,46	5,46	4,43
P/TRANSPORTE	114,86	1378,34				4,63

PRECIO NOCHE			91,11	91,11	91,11	78,62
PRECIO DIA			78,95	78,95	78,95	68,74
PRECIO PAGAS EXTRA		3065,50	12,67	12,67	12,67	10,29

OF.2ª TALLER	MES	AÑO	TURNO ROJO 242	TURNO AZUL 242	TURNO VERDE 242	6+1 298
SALARIO BASE	1018,66	12223,90	50,51	50,51	50,51	41,02
PLUS TÓXICO	305,09	3661,06	15,13	15,13	15,13	12,29
PLUS CALIDAD	22,73	250,00	1,03	1,03	1,03	0,84
PLUS LAVADO ROPA	5,00	55,00	0,23	0,23	0,23	0,18
P/DISPONIBILIDAD	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
PLUS CONVENIO	36,80	441,64	1,82	1,82	1,82	1,48
P/ COMPENSACIÓN	284,51	3414,07	14,11	14,11	14,11	11,46
PLUS NOCTURNO	0,00	0,00	12,63	12,63	12,63	10,25
P/TRANSPORTE	110,07	1320,81	5,46	5,46	5,46	4,43
P/TRANSPORTE	114,86	1378,34				4,63

## CADRO DE HORARIOS DE TRABALO

CESPA, S.A. - A CORUÑA

ANOS 2012 - 2015

ACTIVIDADE	QUENDA	INICIO	FIN	XORNADA	HS SEMANA	TURNOS
RSU NOITE	NOITE	00.00	07.00	07.00		BLOQUES 6+3
	LUNS	00.00	06.00	06.00		BLOQUES 6+3
RSU DIA						
ORG. E INORG., CENTROS COLAB.	MAÑA	08.00	13.50	05.50	35.00	BLOQUE 6+1
	TARDE	14.00	19.50	05.50	35.00	BLOQUE 6+1
SELECTIVA PAPEL E PLASTICO	POLIGONOS	08.30	14.20	05.50	35.00	BLOQUE 6+1
SELECTIVA PAPEL	MAÑA	07.00	12.50	05.50	35.00	BLOQUE 6+1
SELECTIVA VIDRO	MAÑA	08.00	13.50	05.50	35.00	BLOQUE 6+1
PORTA-PORTA PAPEL E VIDRO (1)	MAÑA	10.00	14.30	04.30	30.00	BLOQUE 6+1
BARRIDO MANUAL	MAÑA	07.00	14.00	07.00		BLOQUES 6+3
	DOM-FEST	07.00	13.00	06.00		BLOQUES 6+3

CADRO DE HORARIOS DE TRABAJO						
CESPA, S.A. - A CORUÑA						
ANOS 2012 - 2015						
ACTIVIDADE	QUENDA	INICIO	FIN	XORNADA	HS SEMANA	TURNO
REPASO	TARDE	14.00	21.00	07.00		BLOQUES 6+3
	DOM-FEST	14.00	20.00	06.00		BLOQUES 6+3
MAQUINARIA L.V.	MAÑA	07.00	14.00	07.00		BLOQUES 6+3
	DOM-FEST	07.00	13.00	06.00		BLOQUES 6+3
	NOITE	00.00	07.00	07.00		BLOQUES 6+3
	DOM-FEST	00.00	06.00	06.00		BLOQUES 6+3
SERVICIO CORTE MALEZA	MAÑA	08.00	13.50	05.50	35.00	BLOQUES 6+1
	TARDE	14.00	19.50	05.50	35.00	BLOQUES 6+1
SERVICIO PINTORES	TARDE	14.00	19.50	05.50	35.00	BLOQUES 6+1
SERV. MAQUINA QUITAPINTADAS	TARDE	14.00	19.50	05.50	35.00	BLOQUES 6+1
LIMPEZA MERCADOS MUNICIP.	MAÑA	07.50	13.40	05.50	35.00	BLOQUES 6+1
	TARDE	14.00	19.50	05.50	35.00	BLOQUES 6+1
TALLERES	MAÑA	07.00	14.00	07.00	35.00	LUNS-VENRES
	TARDE	14.00	19.50	05.50	29.50	LUNS-VENRES
		07.00	12.50	05.50	05.50	SABADO
OFICINAS (2)	MAÑA	08.00	14.24	06.24	32.00	LUNS-VENRES
	TARDE	16.30	19.30	03.00	3.00	1 TARDE/SEMANA

**NOTAS IMPORTANTES:**

\* DETERMÍNANSE EN XORNADA CONTINUA 30 MINUTOS DE DESCANSO PARA TODOS OS TRABALLADORES E 10 MINUTOS PARA O ASEO PERSONAL

\* OS TRABALLADORES DO TALLER FARÁN UNHA ROTACIÓN NAS SÚAS QUENDAS DE TRABAJO QUE CONSISTIRÁ EN TRABALLAR 3 SEMANAS DE MAÑÁ E 1 SEMANA DE TARDE

(1) AS 6 HORAS SEMANAIS QUE FALTAN SON EN COMPENSACIÓN DOS DOMINGOS E FESTIVOS TRABALLADOS

(2) O PERSOAL DE OFICINA FARÁ UNHA XORNADA CONTINUADA DE MAÑÁ, EXCEPTO UN DÍA A SEMANA QUE HABERÁ UNHA PERSOA EN HORARIO DE TARDE.

2012/16157