

## ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### XUNTA DE GALICIA

#### Consellería de Traballo e Benestar

#### Xefatura Territorial da Coruña

#### Servizo de Relacións Laborais

*Resolución de inscrición e publicación do convenio colectivo de subcontratista de Sogama C.M. Cerceda*

Visto o expediente do convenio colectivo de SUBCONTRATISTA DE SOGAMA C.M. CERCEDA (código de convenio n.º 15003941012005), que foi suscrito pola comisión negociadora o día 14 de xaneiro de 2013, de conformidade co disposto no artigo 90.º.2 e 3.º 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:

1.º.–Ordenar a súa inscrición no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia.

2.º.–Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia da Coruña.

A Coruña, 21 de xaneiro de 2013.

Xefe do Departamento Territorial da Coruña,

LUIS ALBERTO ÁLVAREZ FREIJIDO



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

### CONVENIO COLECTIVO DAS EMPRESAS QUE PRESTAN SERVICIOS NO COMPLEXO MEDIOAMBIENTAL DE CERCEDA COMO SUBCONTRATISTAS DA SOCIEDADE GALEGA DE MEDIO AMBIENTE (SOGAMA)

#### PREÁMBULO

##### Partes asinantes

O presente convenio colectivo referido a unha pluralidade de empresas vinculadas por razóns organizativas ou produtivas á Sociedade Galega do Medio Ambiente en Cerceda (SOGAMA) é asinado, actuando dunha parte os representantes da UTE PRTE CERCEDA (44.37% dos traballadores), a UTE AREOSA (15.50%), a UTE PCOG & PTE CERCEDA (25.53%), V-2 SEVICIOS AUXILIARES (1.82%) e a UTE TRATESA-AMASA (1.51%), lexitimadas no marco dos límites establecidos no art. 87.3 b) del T.R.E.T., e doutra a totalidade da representación legal dos traballadores e as centrais sindicais U.G.T. a través da Federación de Servizos (FES) a Central Sindical de CC.OO. a través da súa Federación Nacional de Actividades Diversas de Galicia, (F.N.AA.DD) e a C.I.G. a través da Federación de Servizos.

Ambas partes recoñécense mutuamente lexitimación para concertar o presente convenio.

A natureza xurídica do presente convenio corresponde á propia dos convenios subscritos ó amparo do art. 83.1 del E.T. Neste sentido este convenio colectivo xurde dotado da forza e eficacia xurídica de obrigar que a Constitución e a Lei lle confiren, incorporando con tal carácter a regulación das condicións laborais básicas para tódalas empresas e traballadores incluídos no seu ámbito de aplicación.

Queda así recoñecida expresamente polas partes, a natureza estatutaria deste convenio.

## CAPÍTULO I

### ÁMBITOS

#### Artigo 1. Natureza e ámbito persoal de aplicación.

O presente convenio negociase ó amparo do art. 87.1, párrafo terceiro, do Estatuto dos Traballadores. Por conseguinte, afecta ás empresas que presten actualmente ou poidan prestar nun futuro os seus servizos nos centros de traballo do COMPLEXO MEDIOAMBIENTAL DO CONCELLO DE CERCEDEA (SOGAMA) de acordo coa lexitimación prevista no art. 87.3 b) do Estatuto de los Traballadores. Por parte dos traballadores, a todos os que estean contratados por algunha de ditas empresas, calquera que sexa a súa modalidade de contrato ou categoría profesional.

Expresamente recoñécese a natureza estatutaria deste convenio.

#### Artigo 2. Exclusiones.

Quedan expresamente excluídos do presente convenio colectivo aquelas empresas e traballadores que realicen traballos de forma esporádica o que presten algún tipo de colaboración accesoria en traballos que non sexan da propia actividade do COMPLEXO AMBIENTAL DO CONCELLO DE CERDEDA (SOGAMA).

Así mesmo quedan excluídos do presente convenio colectivo aqueles traballadores que se incorporen con calquera empresa auxiliar e que non fosen contratados ao abeiro do fixado no capítulo III presente convenio colectivo referente a contratación.

#### Artigo 3. Ámbito temporal.

Salvo nas materias que expresamente teñan efectos retroactivos dende o primeiro de xaneiro de 2012, o presente convenio entrará en vigor o día seguinte da súa firma e estenderá a súa vixencia ata o 31 de decembro de 2014 para todos os efectos e en todo o seu articulado. Finalizada a vixencia do presente convenio mentres non se producise a firma dun novo entre as partes, seguirá en vigor todo o seu articulado e contidos, xunto co resto de temas tratados e acordados pola comisión paritaria, disposicións xudiciais ou administrativas que se producisen durante a vixencia deste.

#### Artigo 4. Denuncia.

O presente convenio quedará denunciado automaticamente á finalización da súa vixencia, comprometéndose as partes asinantes deste ao inicio da negociación dun novo convenio 30 días antes do seu vencemento.

#### Artigo 5. Condicións laborais.

As condicións máis beneficiosas para os traballadores con respecto a este convenio, individual ou colectivamente, subsistirán para aqueles que as vingan gozando, non sendo estas compensables ou absorbibles. Tamén serán respectadas e considerada coma se parte deste convenio colectivo trataranse as condicións máis beneficiosas para os traballadores recollidas no convenio xeral de aplicación así como en calquera outras normas e leis de rango superior ao presente convenio colectivo. Así mesmo serán respectados a título individual, todos os dereitos adquiridos que non se recollan no presente convenio colectivo e teñan un carácter máis beneficioso para o traballador.

## CAPÍTULO II

### COMISIÓN PARITARIA

#### Artigo 6. Constitución, composición e funcionamento.

1. **Constitución.** No mes seguinte á firma deste convenio constituirase unha comisión mixta e paritaria para interpretación, aplicación e seguimento do establecido no presente convenio.

2. **Composición.** A comisión terá unha composición paritaria integrada pola parte empresarial e parte social. Estará composta por 12 membros, 6 da parte empresarial e outros 6 da parte sindical, podendo contar cada parte cos asesores que en cada momento consideren oportunos.

A composición da parte empresarial actualizarase en relación ás adxudicatarias dos servizos.

As reunións da comisión mixta paritaria celébranse de xeito ordinario no local sindical.

3. **Funcionamento.** De entre os membros que compoñen a comisión mixta paritaria elixirase un presidente coas funcións de convocar as reunións que xurdan por iniciativa da parte á que pertenza e moderarlas todas, elixirase así mesmo un secretario coas funcións de convocar as reunións que xurdan por iniciativa da parte á que pertenza, levantar acta de todas as reunións e actualizar o arquivo da comisión.

As reunións da comisión mixta paritaria, dada a transcendencia das súas interpretacións, celebraranse no prazo máximo de 120 horas tras a súa convocatoria.

Os acordos requirirán o voto favorable da maioría de cada unha das representacións, empresarial e social.

#### **Artigo 7. Funcións.**

De conformidade co artigo 85.3.e) do ET, e ademais das previstas neste, a comisión mixta paritaria terá as seguintes funcións:

7.1.–Vixilancia e seguimento do cumprimento deste convenio.

7.2.–Velar pola correcta aplicación do convenio, sendo o órgano axeitado para proceder á interpretación deste cando se produza algunha discrepancia na súa aplicación.

7.3.–Mediar e conciliar en conflitos colectivos que supoñan a interpretación e aplicación das normas deste convenio, así como as que se deriven das que representen modificacións substanciais das condicións de traballo de carácter colectivo e que sexan derivadas da aplicación do presente convenio. Non poderá formularse conflito colectivo xudicial se previamente non existe intervención da comisión paritaria.

Os acordos da comisión paritaria serán incorporados ao convenio coma se se tratase deste.

### **CAPÍTULO III**

#### **CONTRATACIÓN E SUBROGACIÓN**

#### **Artigo 8. Cobertura de vacantes.**

As vacantes definitivas que se produzan, así como as prazas de nova creación que non impliquen dirección de obra serán convocadas entre o persoal da plantilla para que poidan optar a elas nas condicións que marca o regulamento de promoción interna e control de ascensos que figura como anexo II do presente convenio.

Calquera empresa de nova incorporación ou que xa desenvolva as súas funcións e amplíe as que xa ten dentro do CMC, sendo estas do tipo das que viñan desenvolvendo con contratacións a tempo parcial, estarán obrigadas a ofrecer a ampliación deste aos traballadores ata completar a xornada e sempre de acordo co mencionado regulamento de promoción interna.

Se non existen aspirantes ás vacantes definitivas ou ás prazas de nova creación, ou ningún dos aspirantes superan as probas correspondentes, declararase deserta a convocatoria, debendo ofertar a empresa, e pola orde exposta, o posto de traballo a:

1. A favor dos traballadores con dereito a recolocación de conformidade ao fixado no artigo 29 do presente convenio
2. Ao persoal pendente de recolocación que figura no anexo XII do III convenio colectivo de auxiliares de SOGAMA. A orde preferencial de recolocación virá dada pola antigüidade e, en caso de empate, teranse en conta as cargas familiares e os membros da unidade familiar en situación de desemprego.
3. Traballadores da bolsa da propia empresa, ata esgotar esta.
4. Traballadores das bolsas doutras empresas incluídas no ámbito de aplicación do presente convenio colectivo
5. Traballadores externos ao complexo ambiental de Cerceda.

#### **Artigo 9. Bolsas de traballo.**

As bolsas de traballo mencionadas no art. 8.3 e 8.4, que tamén se utilizarán para a substitución habitual de traballadores con contratos suspendidos por circunstancias temporais ou durante os períodos de descanso, crearanse en cada unha das empresas, reflectindo o número de días que cada traballador tivese prestado servizos dentro do complexo en tarefas habituais deste.

Cada traballador poderá figurar simultaneamente en distintas bolsas do complexo, computándose os días de prestación de servizo de xeito independente en cada empresa e bolsa.

A través do listado derivado do parágrafo anterior, as empresas, á hora de efectuar novas contratacións, recorrerán á mencionada bolsa de traballadores resultando con dereito preferencial aqueles con maior número de xornadas de prestación de servizos.

As empresas realizarán un listado mensual de relación de altas e baixas (inicio e finalización de contratos), que será entregado aos representantes dos traballadores antes da realización de calquera contratación e, en todo caso, coa indicada periodicidade mensual. En caso de empate en días de prestación de servizos, este resolverase aplicando, na orde que se expoñen, as seguintes premisas:

1. En favor daquel traballador que tivera recoñecida algunha minusvalía polo tribunal médico.
2. En favor do traballador que antes tivese entrado a formar parte da bolsa.
3. En favor do traballador de máis idade.
4. Orde alfabética.

#### **Artigo 10. Modalidade de contratación.**

Tendo en conta e priorizando o estipulado no artigo anterior, as empresas cubrirán as vacantes definitivas, cuxas convocatorias tivesen quedado desertas así como as vacantes con dereito de reserva de praza que se produzan nos distintos equipos, completando estas a través da contratación que de forma ordinaria será na categoría máis baixa que exista na empresa que a realice e utilizando para iso as seguintes modalidades de contratación:

**Contrato de obra ou servizo.**—Utilizarase este tipo de contrato para cubrir as vacantes definitivas que se produzan nos distintos equipos.

**Contrato de relevo.**—As partes asinantes establecen que unha vez alcanzada a idade establecida no artigo 166.2 LGSS, os traballadores que se encontren na devandita situación poderán solicitar a xubilación parcial e as empresas formalizarán o correspondente contrato de relevo ao abeiro do artigo 12.7 ET. A solicitude deberase remitir á empresa cunha antelación mínima de tres meses á data prevista de xubilación parcial. A empresa accederá á solicitude nun prazo máximo de trinta días co fin de poder iniciar os trámites pertinentes. A porcentaxe da xornada que corresponde de traballo efectivo poderase acumular de mutuo acordo entre empresa e traballador nos meses inmediatamente seguintes á xubilación parcial e nos termos que se alcancen.

Ata que o traballador xubilado parcialmente chegue á idade ordinaria de xubilación, a empresa deberá manter un contrato de relevo nos termos legalmente establecidos.

**Contrato de interinidade.**—Este tipo utilizarase para substituír traballadores con dereito de reserva do posto de traballo, xa ben sexa por vacacións, excedencias, incapacidades temporais, etc.

#### **Contrato fixo discontinuo:**

**Contrato eventual por circunstancias da produción.**—Co obxecto de atender as esixencias circunstanciais da produción, acumulación de tarefas ou aumentos puntuais de RSU, aínda que se trate da actividade normal do complexo, as empresas poderán concertar este tipo de contrato aínda que estes non poderán ter unha duración superior a seis meses.

#### **Contrato a tempo parcial.**

En ningún dos tipos de contrato de traballo a empresa poderá incluír cláusulas adicionais que contradigan o indicado no presente convenio colectivo, sendo consideradas nulas de pleno dereito se así o fixesen.

#### **Artigo 11. Subrogación do persoal.**

Ademais do previsto nesta materia no convenio xeral de aplicación, que será norma básica, as partes acordan que:

Ao final da concesión de calquera das contratadas, os traballadores destas, calquera que sexa a súa modalidade de contrato no momento da subrogación, continuarán prestando servizos nas novas contratistas, respectándosele todos os seus dereitos, deberes, condicións de traballo e melloras que se tivesen producido ao longo da relación laboral entre ambas as dúas partes, sempre que estas tivesen máis de catro meses de eficacia.

En canto a aqueles traballadores con incapacidade permanente para a súa profesión habitual derivada de accidente laboral pendentes de recolocación, as empresas entrantes subrogaranse nas obrigas establecidas no artigo 29 do presente convenio.

Igualmente a empresa entrante, respectará todos os dereitos de representación e garantías dos representantes legais dos traballadores, no formato existente, con todas as garantías que desa representación se deriven.

**Artigo 12. Período de proba.**

Por termo xeral para calquera tipo de contratación establecerase un período de proba de 15 días, salvo para os postos que se requira titulación de grao medio que será de dous meses e para os que se requira titulación de grao superior que será de seis meses.

Non obstante todos aqueles traballadores que teñan como mínimo 15 días de traballos prestados ou ben terían sido contratados en dous ou máis ocasións para o mesmo posto de traballo, quedarán exentos no período de proba estipulado.

**Artigo 13. Reserva de praza.**

As empresas incluídas dentro do ámbito de aplicación do presente convenio colectivo terán deber de levar a cabo a reserva da praza para todos aqueles traballadores que se encontren en situación de: incapacidade permanente con revisión por posible melloría, excedencia, liberados sindicais ou calquera outra situación que a lexislación lles conceda tal dereito.

**Artigo 14. Finalización ou rescisión do contrato de traballo.**

Todos os traballadores contratados por tempo determinado recibirán a indemnización legal que por finalización de contrato lle corresponda. Á hora de realizar o cálculo da liquidación correspondente á finalización do contrato computarase o salario diario coma se a mensualidade tivese 30 días e mesmo para o cálculo das cantidades proporcionais do salario real para aqueles traballadores que non traballen o mes completo.

**CAPÍTULO IV****CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, POSTOS DE TRABALLO e DEFINICIÓN DE FUNCIÓNS POR POSTO****Artigo 15. Clasificación Profesional.**

Asimilaranse a determinado categoría todos estes operarios ou similares:

- Encargado: xefe de quenda.
- Oficial 1.ª: operador, gruísta, condutor, maquinista, basculeiro, control de accesos, axente de circulación, rondista, operador trituradora, operador depuradora, xardineiro, mecánicos, electricistas, ensacadores, empacadores, carretilleiros, soldadores, electromecánicos, instrumentistas e almacenista.
- Oficial de 2.ª: operarios de secadoiro, auxiliares rondistas.
- Peón especialista, peón limpeza: serán aqueles operarios dedicados a determinadas funcións que sen constituír un oficio esixen, non obstante, certa práctica e especialidade. Comprometéndose a realizar substitucións para as que están capacitados.

Todo o persoal que sexa clasificado como especialista seguirá desempeñando as tarefas propias á categoría de peón.

- Peón: aqueles operarios encargados de executar labores para os que non se requira ningunha especialización profesional nin técnica.
- Encargado ou xefe de turno administrativo.
- Oficial 1.ª administrativo, equiparado a oficial de 1.ª de oficio
- Auxiliar administrativo, equiparado a oficial de 2.ª de oficio.

Calquera traballador que desempeñe substitucións en postos de categoría superior percibirá o salario e os plus inherentes o posto e/ou xornada de traballo a que estea asignado.

No suposto de que un posto de traballo non figure expresamente recollido nas categorías previstas no presente artigo ese posto asimilarase á categoría análoga.

Ambas as dúas partes comprométense a adaptar o seu sistema de clasificación profesional ao novo marco xurídico previsto no artigo 22 do Estatuto dos Traballadores e no prazo estipulado neste.

**Artigo 16. Definición de funcións por posto.**

Cada empresa de acordo cos representantes dos seus traballadores dotarase, si así non tivéseno feito, dunha definición de funcións por posto de traballo e grupos profesionais para todos os traballadores afectados polo presente convenio colectivo.

## CAPÍTULO V

### XORNADA, VACACIÓNS, DESCANSOS E PERMISOS

#### Artigo 17. Xornada.

En cómputo anual a xornada máxima de traballo do persoal comprendido no ámbito do presente convenio colectivo será 1.736 horas.

En cumprimento do artigo 34.2 de Estatuto de Traballadores poderase distribuír a xornada diaria ordinaria ampliándoa ou minorándoa en dúas horas diarias e cun máximo dun 10% en cómputo bimestral. Se a prestación do servizo o é en días non habituais, a xornada terá que ser de como mínimo oito horas. Neste último caso terase dereito a percibir o plus do transporte do día concreto.

As empresas comunicarán os días e horas de prestación de traballo cunha antelación mínima de cinco días.

As causas das devanditas alteracións terán que ser xustificadas ante os Representantes dos Traballadores.

Co calendario anual de traballo e descanso, 7-5,7-5,7-4 derivado da aplicación do presente convenio colectivo, daríase por cumprida a xornada máxima anual dos traballadores adscritos a este réxime de quendas.

#### Artigo 18. Horarios e quendas de traballo.

O calendario de horarios e quendas de traballo establecerase en cada empresa mediante acordo entre os representantes legais dos traballadores e a empresa antes do 15 de decembro do ano anterior a que corresponda, mantendo ata a aplicación do sistema que se pacte o que se veña aplicando.

A título orientativo, establécense as seguintes quendas de traballo:

##### Xornada continua.

Esta xornada será dunha media de 40 horas semanais en cómputo anual, sendo días de descanso os festivos tanto nacionais, autonómicos, como locais que estableza a lei.

No suposto de acordo entre empresa e traballador a través dos seus representantes, a xornada continua poderá ser substituída por xornada partida.

##### Xornada a quendas.

Dentro do réxime de quendas existirán as modalidades de:

- Quenda pechada de luns a domingo: realizarase no ciclo completo de mañá/tarde/noite, con carácter rotatorio durante os 365 días do ano natural. O sistema de quendas será 7-5, 7-5, 7-4, no que "7" son días de traballo e "5 Y"4" son días de descanso.
- Quenda de mañá e tarde: realizarase con carácter rotatorio, sendo días de descanso os festivos tanto nacionais, autonómicos como locais que estableza a lei.

##### Xornada a tempo parcial.

É aquela xornada que desenrolan os traballadores durante o ano inferior á dun traballador a tempo completo comparable, resultando a súa xornada unha parte proporcional da xornada total anual establecida no anterior artigo.

Os traballadores entre si, e previa comunicación á empresa a través do xefe de quenda poderán cambiar as súas quendas de traballo e os seus períodos de descanso semanal, sempre que as súas categorías e postos de traballo sexan homologables en coñecementos das funcións a realizar.

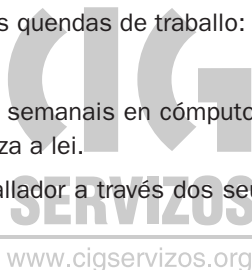
#### Artigo 19. Calendario anual de traballo e descanso.

O calendario anual de traballo e descanso establecerase en cada empresa mediante acordo entre empresa e representantes legais dos traballadores antes do 15 de decembro do ano anterior ao que corresponda.

Calquera posible modificación deste se negociará cos representantes legais dos traballadores e será reflectido nun acordo.

#### Artigo 20. Descansos durante a xornada de traballo.

Cando a xornada diaria sexa igual ou maior a 5 horas continuadas, o persoal dispoñerá dun descanso intermedio de 30 minutos.



www.cigservizos.org



Todo o persoal que preste servizos nas plantas clasificadoras e zona de ensacado dispoñerán de tres descansos que serán de 10, 20 e 10 minutos diarios.

Na sección de triaxe da PRTE, a permanencia dos triadores por liña en marcha non poderá exceder, en ningún caso, de dúas horas continuadas por xornada, non podendo volver o posto ata transcorridas como mínimo outras dúas horas.

Para os traballadores que debido ao seu posto de traballo non poidan gozar da media hora de descanso, esta será acumulable a 14 días completos de descanso, disfrutables dentro do ano natural e mediante calendario elaborado para o efecto e pactado coa representación legal dos traballadores.

Todos os descansos estipulados no presente artigo computarán como tempo efectivo de traballo.

#### **Artigo 21. Tempo para aseo persoal derivado do RD 664/97.**

Para dar cumprimento ao establecido no RD 664/97 no referente ao tempo para aseo persoal establececese que:

1. Por norma xeral os traballadores tomarán os tempos para aseo persoal establecidos no RD 664/97, antes do descanso intermedio e antes do final da xornada.

2. No caso dos traballadores a quenda pechada de luns a domingo tomarán o tempo para aseo persoal anterior ao descanso intermedio antes de producirse este, quedando reducido o tempo de descanso en cinco minutos. O aseo correspondente á finalización da xornada realizarase a finalización desta.

O tempo de hixiene para aseo persoal de final de xornada (10 minutos) xunto cos cinco minutos do descanso intermedio, acumularase para desfrute e traduciranse en 7 días de descanso que se intercalarán entre dous períodos de descanso dentro do módulo 7-5,7-5, 7-4. Este tempo de descanso compensatorio, concretarase nos calendarios anuais quedando sometido ás mesmas condicións que para o desfrute das vacacións.

3. Os traballadores contratados a tempo parcial, terán dereito ao desfrute do tempo para o aseo persoal dentro da súa xornada de traballo.

#### **Artigo 22. Vacacións.**

As vacacións anuais, con carácter xeral, fíxanse en 31 días naturais. O seu desfrute poderá ser fraccionado en dous períodos. Os traballadores con contrato temporal gozarán do período vacacional ao igual que o resto dos traballadores, se ben na proporción ao tempo traballado para a empresa.

A empresa, de acordo cos representantes dos traballadores, establecerá antes do 15 de decembro de cada ano o calendario de vacacións para o ano seguinte. [www.cigservizos.org](http://www.cigservizos.org)

Os traballadores entre si, e sempre que os seus postos de traballo sexan homologables en coñecementos das funcións a realizar, e previa comunicación á dirección de empresa e sen oposición desta, poderán cambiar o tempo de desfrute das vacacións.

As vacacións serán retribuídas como si dunha mensualidade normal de traballo se tratase.

Cando un traballador por calquera circunstancia non puidese gozar as vacacións na quenda establecida polo calendario, poderá sinalar outra quenda, sempre aténdose ás condicións indicadas no presente artigo, dentro do mesmo ano. Salvo as derivadas por I.T. que estarán ao previsto na lexislación vixente.

Para os traballadores sometidos ao sistema de quendas 7-5, 7-5, 7-4, no que "7" son días de traballo e "5" e "4" días de descanso, se establece que os días de vacacións a gozar por estes será do seguinte xeito e forma: cada traballador verá modificado este réxime de quendas de modo que un dos módulos de 7 días serán de vacacións en lugar de ser de traballo. O devandito módulo de 7 días irá intercalado entre módulos de 5 ou 4 días de descanso.

Estes 7 días, na PRTE, gozaranse de acordo coas seguintes condicións:

1. En cada quenda de traballo de sete días gozarán as súas vacacións como máximo tres persoas de cada grupo.
2. Desas tres persoas non poderán coincidir no mesmo perlado e grupo dous gruistas, dous rondistas, nin o camioneiro e palista.
3. De acordo co fixado neste mesmo artigo, os traballadores poderán cambiar os días de desfrute das vacacións cos compañeiros, aténdose sempre as condicións citadas nos puntos 1 e 2.
4. A estes períodos vacacionais se. poderán engadir os 7 días de descanso acumulados polos "riscos biolóxicos".

#### **Artigo 23. Licenzas ou permisos retribuídos.**

Previo aviso e posterior xustificación, o traballador poderá ausentarse do posto de traballo por algún dos motivos e tempo seguintes:

1. Por matrimonio: 16 días naturais.

2. Casamento de fillos, irmáns, irmáns políticos, pai ou nai: un día.
3. Por morte ou enfermidade grave de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, 3 días naturais se é na provincia de domicilio do traballador e catro días se é fóra dela.
4. Por accidente ou hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario, de de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, 2 días se é na provincia de domicilio do traballador e catro días se é fóra dela.
5. Un día por morte de persoas que convivan co traballador un mínimo de dous anos, acreditándose tal feito cun certificado de empadramento.
6. Por nacemento ou adopción de fillo do traballador, 3 días naturais se acontece dentro da provincia, e 4 se é fóra dela. Se concorre enfermidade grave da muller que deu a luz, o prazo aumentarase a 5 días naturais.
7. Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal, sempre que non se trate dun cargo público.
8. Para a obtención do permiso de conducir, para a concorrencia a exames oficiais, renovación carné de Identidade ou de conducir, o tempo necesario.
9. Por traslado do domicilio habitual, un día.
10. O tempo necesario para a asistencia propia ou acompañamento de fillos menores de idade e persoas dependentes a cargo que convivan co traballador, a consulta do médico de familia e médico especialista. En caso de asistencia do propio traballador a consulta e correspondéndolle quenda de traballo a noite anterior, ademais do tempo necesario para a asistencia á consulta dispoñerá tamén desa quenda se así lle fose prescrito polo facultativo, todo iso co fin de poder asistir en condicións óptimas á consulta.
11. En canto os permisos por maternidade e paternidade estará no disposto na Lei de Conciliación da Vida Laboral e Familiar, S.S. e T.R.E.T.

A efectos de cómputo, empezarse a contar o desfrute dos permisos establecidos no presente artigo, dende o primeiro día do feito causante, se este provoca que o traballador non chegue a completar o 50% da xornada, en caso de que completara o 50% ou máis, empezárase a contar dende o segundo día.

No caso dos permisos por enfermidade grave de familiares poderá solicitarse en calquera momento mentres dure o feito causante.

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

Todos os permisos retribuídos incluídos dentro do presente artigo terán a consideración de traballo efectivo.

Nos demais casos non previstos neste artigo estará no disposto na lexislación vixente.

#### **Artigo 24. Formación.**

Neste artigo estarase ao estipulado no artigo 23 do Estatuto dos Traballadores.

#### **Artigo 25. Graos de parentesco.**

Os graos de parentesco aos que se fai referencia en varios artigos do presente convenio colectivo veñen determinados pola seguinte táboa:

GRAOS DE PARENTESCO	
Primeiro grao	Cónxuxe, pais e fillos
Segundo grao	Avós, irmáns e netos
Terceiro grao	Bisavós, tíos, sobriños e bisnetos
Cuarto grao	Primos irmáns

Nos graos de parentesco inclúense tanto os de afinidade coma os de consanguinidade.

Terá a mesma consideración que o cónxuxe, a persoa que conviva de xeito estable co traballador, e así fóra acreditado ante a empresa mediante os correspondentes certificados de empadramento ou parella de feito.

#### **Artigo 26. Xustificantes médicos.**

Serán válidos todos aqueles que sexan expedidos polo facultativo ou no centro público de saúde ao que pertenza este. En caso de asistencia privada o xustificante virá asinado polo facultativo.

#### **Artigo 27. Excedencias.**

Ademais do previsto no convenio marco estatal e demais lexislación vixente as empresas, ao rematar o período de excedencia, estarán obrigadas a readmitir o traballador inmediatamente no posto que deixou vacante, sempre que a solicitude



de reincorporación se curse dous meses antes do vencemento da excedencia. As condicións de traballo serán iguais ás que tiña no momento de pedir a excedencia, computándose en todo caso, para os efectos de antigüidade, o período desta, agás a Voluntaria.

Aínda tendo en conta que o período máximo de excedencia será de cinco anos, cando un traballador inicialmente solicítase unha excedencia por tempo inferior ao máximo poderá prorrogar esta, ano a ano, ata chegar aos cinco anos, sempre e cando curse a solicitude de ampliación do período de excedencia cunha antelación de dous meses ao final do período anteriormente solicitado.

En caso de excedencias por coidado de familiares o traballador en excedencia poderá reincorporarse antes do final do período inicialmente solicitado, sempre e cando o motivo polo que solicitou a excedencia deixe de existir, producíndose a súa reincorporación o máis tardar no mes seguinte á presentación da solicitude de reincorporación.

## CAPÍTULO VI

### INCAPACIDADES

#### Artigo 28. Incapacidade temporal.

1. Para o traballador que cause baixa como consecuencia dunha incapacidade temporal derivada de accidente de traballo, accidente in itinere ou enfermidade profesional, se lle aboará ata o 100% do seu salario real dende o primeiro día da baixa como complemento das prestacións da Seguridade Social.

2. A empresa aboará ata o 100% do seu salario real que lle correspondera durante o tempo que dura a hospitalización do traballador, intervención cirúrxica e convalecencia domiciliar derivada destas, como complemento das prestacións da Seguridade Social.

3. A empresa aboará aos traballadores afectados polo presente convenio ata o 85% do seu salario real que lle correspondera dende o primeiro ata o 20.º día de baixa por incapacidade temporal derivada de enfermidade común ou accidente non laboral, a partir do 21.º día aboárase ata o 95%.

4. No referente á xestión as empresas complementarán ata o 100% das retribucións salariais.

5. Terá a mesma consideración que accidente de traballo aquela incapacidade temporal derivada de Accidente en Itinere entendendo este como: Aquel que se produce durante o desprazamento ao ir ou volver do traballo, sen que teña que ser ao domicilio habitual sempre e cando non rompa o nexos necesario co traballo. Tamén será considerado en Itinere aquel accidente que se producira durante o desprazamento ao ir ou volver ao traballo durante o descanso intermedio de mañá e tarde dos traballadores a xornada partida.

6. Terá a mesma consideración que accidente de traballo aquela incapacidade temporal derivada de accidente en misión, entendendo este como: aquel que acontece en traxectos que o traballador ten que percorrer, por consecuencia do seu traballo, ben no desempeño mesmo das súas funcións, ou ben en cumprimento de ordes ou indicacións ocasionais dos seus superiores e en calquera que sexa o medio de transporte.

En relación co concepto de Salario real, ao que se fai referencia en varios artigos do presente convenio colectivo, débese entender tal concepto como: O salario bruto mensual que lle corresponde cobrar a cada traballador, calculado a través da suma de todos os conceptos salariais recollidos no artigo 31 deste convenio.

Como xa se indica no artigo 14 (finalización ou rescisión do contrato de traballo) do presente convenio colectivo, a hora de realizar o cálculo tomarase todos os meses como de 30 días.

#### Artigo 29. Incapacidade permanente derivada de accidente laboral.

1. Ao traballador que se lle declare unha incapacidade permanente parcial e iso lle impida seguir realizando o traballo da súa categoría con aptitude abondo, a empresa adaptaráo, de existir, a un posto de traballo axustado ás súas condicións físicas.

2. Se o grao de incapacidade declarado fose permanente total para o seu traballo habitual, as empresas adaptarán ao traballador con capacidade diminuído a un novo posto de traballo, de existir este adaptado ás súas condicións físicas, asignándoo, se é o caso, unha nova clasificación profesional acorde a este, coas mesmas limitacións establecidas no número anterior.

3. En caso de non existir un posto de traballo idóneo para o traballador que sufra a incapacidade como consecuencia dun accidente de traballo acontecido dentro do centro de traballo ou en misión, e mentres non se producise a súa recoloca-

ción, as empresas titulares da xestión e explotación dos servizos no CMC aboarán, de xeito mancomunado e proporcional a plantilla de cada unha, a diferenza entre a pensión que a persoa e o 100% do salario establecido no convenio colectivo para o posto que desempeñaba no momento do accidente, agás o plus de transporte.

#### **Artigo 30. Indemnización derivada de incapacidade permanente.**

As empresas comprométese á contratación dunha póliza de seguros por un capital de 49.000,00 por traballador que cubra as continxencias de morte, incapacidade permanente parcial, total, absoluta ou grande invalidez derivada de accidente. As empresas dispoñerán para a contratación do seguro dun prazo dun mes contado dende a data da firma deste convenio colectivo, aplicándose ata ese momento o indicado para este concepto no convenio colectivo anterior.

### **CAPÍTULO VII**

#### **RETRIBUCIÓN**

#### **Artigo 31. Estrutura retributiva.**

Os conceptos retributivos a incluír na táboa salarial, anexo I, serán os seguintes:

- Salario base mensual.
- Plus de transporte (aboarase a todos os traballadores).
- Plus penoso, tóxico e perigoso (de acordo co convenio xeral de aplicación ao concorrer os tres conceptos, será do 30% do salario. Aboarase a todos os traballadores).
- Plus de produtividade (aboarase a todos os traballadores).
- Plus de nocturnidade: o seu importe será do 30% do salario base mensual.

Para o persoal que realice a súa xornada en quenda pechada entre as 21.00 e as 6.00 horas, a contía a percibir será a que consta nas táboa do anexo I.

Para o resto de equipo aboaranse as horas nocturnas que se realicen entre as 22.00 e as 06.00 horas en proporción ao tempo efectivo traballado.

- Plus turnicidade (abonarase a todos os que realicen quendas).
- Plus quenda pechado. Dado que os traballadores a quenda pechada realizan 1/3 da súa xornada en sábados, domingos e festivos, estableceuse un plus lineal denominado correspondente pechado.
- Antigüidade (a quen corresponda).
- Incentivo axentes de circulación (a quen corresponda).

Todos os plus terán un carácter mensual e consideraranse como unidades indivisibles para todos aqueles traballadores que realicen xornada completa.

No caso dos traballadores a tempo parcial cobrarán todos os conceptos económicos proporcionalmente á xornada de traballo e sempre tendo en conta as condicións do parágrafo anterior, agás os plus de transporte e antigüidade que se pagarán na súa totalidade.

#### **Artigo 33. Complemento por antigüidade.**

Todos os traballadores ao cumprir dous anos de antigüidade no centro de traballo, percibirán un complemento no ano 2008 de 23,36 euros mensuais, que se incrementará en cada bienio en 4,27 euros mensuais máis ata o ano 2014, manténdose este complemento dende esa data.

#### **Artigo 34. Incentivo axentes de circulación.**

A todo o persoal que desempeñe as funcións de axentes de circulación se lle aboará un incentivo de 30.46 euros/mes, incrementándose cada ano na porcentaxe que o faga o convenio.

#### **Artigo 35. Prima de produtividade.**

Como revisión á prima que se fixou en convenios precedentes, de cara a súa mellor definición e comprensión, as partes establecen ou ben unha Prima de produtividade mínima garantida nestes termos:

Na nómina correspondente ao mes de abril aboarase a todos os traballadores incluídos dentro do ámbito de aplicación do presente convenio colectivo, e en proporción á xornada realizada en computo anual do ano anterior, unha prima por

produtividade calculada sobre a base de que a PRTE alcance a cifra de 450.000 toneladas procesadas. De alcanzarse o devandito volume, os traballadores en cuxas empresas non se negocie unha prima de produción incentivada terán dereito a percibir unha prima mínima por importe anual equivalente á media do 1% da táboa salarial para quenda pechada.

Esta prima só será esixible polos traballadores das empresas nas que internamente non se alcanzase un acordo sobre unha prima de produtividade incentivada. De non se alcanzar o devandito acordo, o pagamento da prima de produtividade mínima garantida terá lugar por primeira vez na nómina abril de 2013.

Ou ben unha prima de produtividade incentivada nestes outros:

Empresas e traballadores comprométense a negociar no seu seo unha prima de produtividade incentivada acorde ao seu proceso produtivo.

De alcanzarse acordo, abonarase na contía e forma que se pacte na nómina do mes de abril do ano seguinte ao da súa consecución.

O pagamento desta prima terá lugar por primeira vez na nómina abril de 2013.

A fixación desta prima de produtividade incentivada deixará sen efecto a prima de produción mínima garantida.

En todo caso a fixación dos parámetros da prima non poderán opoñerse aos dereitos recoñecidos neste convenio colectivo.

### **Artigo 36. Incrementos salariais.**

As partes pactan os seguintes incrementos salariais:

Para o ano 2012: sobre as táboas salariais vixentes a 31 de decembro de 2011, aplicarase, dende o primeiro de xaneiro de 2012, o IPC real do ano 2011.

Para o ano 2013: sobre as táboas salariais vixentes a 31 de decembro de 2012, aplicarase, dende o primeiro de xaneiro de 2013, IPC real do ano 2012.

Para o ano 2014: sobre as táboas salariais vixentes a 31 de decembro de 2013, aplicarase, dende o primeiro de xaneiro de 2014, IPC real do ano 2013.

### **Artigo 37. Pagas extraordinarias.**

A empresa aboará a todo o persoal comprendido neste convenio tres pagas extraordinarias anuais que se axustarán ás seguintes normas:

– Contía: 30 días de salario base, máis antigüidade.

– Data de aboamento:

PAGA DE MARZO: 20 de marzo.

PAGA DE XULLO: 20 de xullo.

PAGA DE DECEMBRO: 20 de decembro.

– Períodos de remuneración:

PAGA DE MARZO: 01 de abril a 31 de marzo.

PAGA DE XULLO: 01 de xullo a 30 de xuño.

PAGA DE DECEMBRO 01 xaneiro a 31 de decembro

Calquera tipo de incapacidade laboral (por ex. xestación ou maternidade) non repercutirá sobre as pagas extra (acta CMP do 23 de xuño de 2005).

O cálculo para prorrates, liquidacións, pagas extraordinarias, etc. realizaranse tomando como base o tempo traballado en cada categoría profesional durante o período de devengo.

### **Artigo 38. Horas extras.**

Terán a consideración de horas extras aquelas horas de traballo que excedan da duración máxima da xornada normal.

Acordarase definir horas extra de forza maior aquelas traballadas para prever ou reparar sinistros e outros danos extraordinarios urxentes, non cabendo incluír dentro destes as ausencias imprevistas, períodos punta de produción, tarefas de mantemento, cambios de quendas ou outras circunstancias de carácter estrutural, sempre que a non realización destes poidan representar uns graves prexuízos para a empresa ou para terceiros.

As horas extras de forza maior non computarán para o número máximo de horas extraordinarias autorizadas e será obrigada a súa realización.



Todas as demais horas extras que excedan da xornada ordinaria de traballo terán a consideración de horas extras de non forza maior e polo tanto, tal e como sinala o TRET, un carácter voluntario non podendo o traballador individualmente esixilas nin o empresario impoñelas.

Tanto un coma outro tipo de horas extras deberán figurar no recibo de salarios, o seu tipo, o seu número e importe unitario de cada unha delas, salvo que por vontade do traballador se compense con descanso de tempo equivalente. É desexo de empresa e traballadores que o traballo se realice con plena eficacia durante a xornada normal, para reducir ao mínimo imprescindible a realización de horas extras.

O valor da hora extra, por termo xeral, será do 150% do valor da hora común. Será do 175% do valor da hora común si se realizara en sábado, domingo, festivo, ou en nocturno de luns a venres e do 200% do valor da hora común si se realizase en sábado, domingo ou festivo e en horario nocturno.

Entenderase o prezo da hora ordinaria como a retribución bruta anual de cada traballador, excluída a antigüidade, dividido entre o número de horas de traballo anuais.

Co obxecto de conseguir que as horas extraordinarias que se realicen polos traballadores incluídos dentro do ámbito de aplicación do presente convenio colectivo poidan distribuírse de xeito equitativo e axustado ao acordado neste, así como nas reunións da comisión mixta paritaria, no TRET e demais lexislación, serán realizadas de acordo co procedemento incluído como anexo III.

#### **Artigo 39. Día de pago.**

As empresas farán efectivos os pagos o último día de cada mes, salvo que se acorde outra data que non poderá superar o día 10 de cada mes.

#### **Artigo 40. Recibo de salarios.**

O documento no que conste a retribución mensual ao traballador entregarase ao mesmo antes do día 15 do mes seguinte.

Nos recibos de salario figurarán desglosados os conceptos retributivos que se houberen devengado.

#### **Artigo 41. Anticipos de salario.**

A petición dos traballadores, a empresa concederá anticipos quincenales que non excederán do 90% da retribución salarial devengada ata ese momento.

A petición de anticipos efectuarase sempre por escrito e o pago do mesmo realizarase dentro dos 10 días seguintes á súa solicitude.

#### **Artigo 42. Anticipos reintegrables.**

Os traballadores cunha antigüidade mínima dun ano na empresa poderán solicitar por escrito un anticipo reintegrable de ata 1.900 euros.

Este anticipo estará suxeito ás seguintes condicións:

O anticipo deberá estar a disposición do traballador no prazo máximo de 10 días a contar desde o día de presentación da solicitude.

A amortización deste anticipo efectuarase a través da nómina do traballador, mediante acordo entre a empresa e o solicitante, á hora de fixar as cantidades mensuales a aportar por éste. Teranse en conta á hora do cálculo da amortización as seguintes premisas:

A contía máxima do anticipo reintegrable estará limitada á cifra que resulte de multiplicar a taxa de amortización do 12% polo número de meses que falte para a terminación de contráttaa sendo en todo caso o importe máximo de 1.900 €.

A cantidade resultante do punto anterior verase aumentada no devengado polo traballador en concepto de liquidación.

O indicado nos dous apartados anteriores resúmense na seguinte fórmula:

Contía máxima = (taxa amortización x n.º de meses restantes de contrato) + Cantidade devengada en concepto de liquidación.

A amortización levará a cabo nun período máximo de 24 meses, non podendo a empresa descontarlle da citada nómina, un importe superior ao 12% do salario bruto mensual.

Estes anticipos serán considerados de modo singular non podendo o mesmo traballador solicitalo, salvo acordo coa empresa:

c.1.-Máis dun ao mesmo tempo.

c.2.–Máis dun anticipo reintegrable por ano

#### **Artigo 43. Bolsa de Nadal.**

Todos os traballadores incluídos dentro do ámbito de aplicación do presente convenio colectivo recibirán entre o 15 e 22 de decembro de cada ano unha cesta de nadal a vontade de cada unha das empresas.

### **CAPÍTULO VIII**

#### **SEGURIDADE, PREVENCIÓN E SAÚDE LABORAL**

#### **Artigo 44. Regulamento de seguridade e saúde laboral.**

Co fin de dar un xiro na política en materia de seguridade e saúde dentro do complexo ambiental de Cerceda, pasando pola posta en marcha en cada empresa dun regulamento de seguridade, prevención e saúde laboral, e coa necesidade de que estes regulamentos encaixen no regulamento que poña en marcha a propia empresa titular (SOGAMA), sométense ás partes á necesidade de entender a seguridade e prevención como un deber en beneficio da saúde dos traballadores, co deber de participar todos na prevención de riscos laborais e debendo ser coñecedora á mesma SOGAMA a fin de que esta acepte todo o acordado como empresa titular das instalacións.

Todos estes acordos estarán encamiñados á mellora continua da seguridade, con miras entre outros aspectos a:

1. Unha redución, o máis grande posible, da siniestrabilidade existente.
2. Unha mellor calidade de vida dos traballadores,
3. Que o noso centro de traballo poida servir de exemplo de cara ao exterior en canto a seguridade e respecto ao medio ambiente.

Co fin de dar cumprimento a estes aspectos e así conseguir unha mellora continua da seguridade, saúde e medio ambiente no complexo ambiental de Cerceda estarase ao apuntado na disposición adicional segunda.

#### **Artigo 45. Coordinación de actividades empresariais.**

Co fin de dar cumprimento ao Real decreto 171/2004, de 30 de xaneiro, polo que se desenvolve o artigo 24 da Lei 31/1995, de 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, a coordinación de actividades empresariais levará a cabo a través do "Regulamento de coordinación de actividades empresariais", aprobado pola empresa titular, empresas auxiliares e representantes dos traballadores en data de 31 de outubro do 2007 e incluído como anexo IV do presente convenio colectivo.

#### **Artigo 46. Aplicación do Real decreto 664/97.**

Como criterio xeral, establécese que será de aplicación a todos os traballadores dos centros de traballo deste complexo o rd 664/97 sobre riscos biolóxicos.

Ao mesmo tempo, recoñécese ás partes legitimación para poder recorrer ás actas e ás resolucións administrativas sobre a aplicación do indicado real decreto.

#### **Artigo 47. Roupa de traballo.**

Ao persoal afectado por este convenio, facilitaráselle como mínimo yantes do 31 de xaneiro de cada ano:

- Tres fundas, que poderán substituírse por traxe de faena de dous corpos a vontade do traballador.
- Tres camisas.
- Tres camisetas.
- Unha cazadora ou chaleco.
- Un anorak ou forro polar.
- Dous pares de botas.
- Un impermeable ou roupa de augas.
- Dúas toallas cada ano.
- Equipos de protección individual: os necesarios.

Calquera dos anteriores que se deteriore ou extravíe por causas non imputables ao traballador, será substituído por un novo.

En canto a servizos en empresas tales como armarios, duchas, comedores, salas de estar, etc., estableceranse segundo o disposto na regulamentación vixente.

Onde non se poidan eliminar os riscos laborais de maneira individual ou colectiva, as empresas darán aos seus traballadores os equipos de protección individual identificados e específicos segundo o posto de traballo a desenvolver, e velarán polo seu correcto uso e mantemento.

#### **Artigo 48. Comités de seguridade e saúde.**

Na súa composición estarase ao disposto no artigo 35 da Lei 31/1995, de prevención de riscos laborais, de 8 de novembro.

Os delegados de prevención, membros do comité de seguridade e saúde, disporán do tempo necesario, dentro da súa xornada laboral, para o exercicio das súas funcións, marcadas no artigo 36 da L.P.R.L., e que deberá comprender de forma efectiva e habitual, a comprobación e revisión das medidas de prevención nos centros de traballo do complexo.

A representación de delegados de prevención estará determinada polo número de traballadores de cada empresa do complexo.

Os delegados de prevención recibirán formación en materia de riscos laborais para desempeñar funcións de nivel básico.

As empresas porán á disposición dos traballadores un rexistro individual de incidentes en materia de vixilancia da saúde (para anotar nel todos os problemas, pequenos golpes, picadas, incidentes, etc.).

#### **Artigo 49. Recoñecementos médicos.**

Con carácter obrigatorio as empresas terán que facilitar a todos os traballadores a realización dunha revisión específica anual dentro da xornada laboral, quedando para decidir no servizo de prevención e servizos médicos que colectivos terían que facelo en períodos de tempo inferior e tendo en conta a avaliación de riscos do posto de traballo que desempeña o traballador debendo presentarse no seo do comité de seguridade e saúde para a súa valoración.

En canto a revisión específica, esta estará en consonancia cos protocolos médicos específicos aplicables a cada posto de traballo que deberán ser presentados polos servizos médicos antes de que leve a cabo o recoñecemento ou cando se proceda a calquera variación nos protocolos no seo dos distintos comités de seguridade e saúde a fin de que sexan coñecidos.

#### **Artigo 50. Enfermaría.**

As empresas do complexo, xunto coa propia titular das instalacións, garantirán o servizo de enfermaría e ATS durante as 24 horas do día todos os días do ano, polos medios e esquemas operativos que se concretarán no seo do comité de seguridade e saúde do CMC.

Os traballadores do CMC poderán facer uso da enfermaría en calquera momento, aínda en días de descanso.

### **CAPÍTULO IX**

#### **REPRESENTACIÓN SINDICAL**

#### **Artigo 51. Representantes sindicais.**

Ademais do previsto no ET, na LOLS e demais lexislación vixente na materia, terán a consideración de representantes sindicais, dentro do seo de cada empresa, os delegados de persoal, os membros dos comités de empresa, delegados de prevención e delegados das seccións sindicais.

Co obxecto de establecer un efectivo e coordinado seguimento e diálogo sobre o pactado no presente convenio colectivo, así como para os temas que poidan suscitarse en materia de seguridade e saúde no traballo, todos os representantes legais dos traballadores comprendidos no ámbito de aplicación do presente convenio, e os delegados das seccións sindicais, poderán delegar parte das súas competencias e garantías, mediante acta e comunicación ás empresas, nun órgano máis reducido; que terá carácter instrumental das decisións que competen aos órganos da representación unitaria dos traballadores.



Os representantes sindicais, de acordo co artigo 68 apartado e) ET, e independentemente das horas do tempo correspondente pola súa condición de delegados de prevención, disporán dun crédito horario anual de 360 horas.

As horas sindicais poderán acumularse a petición escrita dos comités de empresa ou delegados de persoal que así o desexen, sen pasar o tope legal; esta acumulación realizarase en computo anual, sempre que sexa comunicada á empresa no primeiro trimestre do ano, ou no seu caso durante o primeiro trimestre de mandato ou ben a partir de tres meses desde a firma de presente convenio.

De acordo co establecido na LOLS e demais normas de aplicación, para as reunións que se manteñan coas empresas os representantes sindicais disporán de permisos retribuídos para a súa asistencia ás mesmas cando o seu cuadrante de traballo e descanso correspondéselle traballar na quenda anterior á hora de inicio da reunión, así como nos de celebración e na quenda posterior á hora de finalización dela.

As horas sindicais poderán acumularse a petición escrita dos comités de empresa ou delegados de persoal que así o desexen, sen pasar o tope legal; esta acumulación realizarase en computo anual, sempre que sexa comunicada á empresa no primeiro trimestre do ano, ou no seu caso durante o primeiro trimestre de mandato ou ben a partir de tres meses desde a firma de presente convenio.

As empresas confeccionarán para uso exclusivo dos representantes dos traballadores, e sen exclusión do mencionado no artigo 64 do ET, un censo co seguinte contido:

- a) Días efectivos de traballo por mes e ano.
- b) Horas extras por mes e ano.
- c) Permisos retribuídos e non retribuídos.
- d) Faltas ao traballo justificado e sen justificar.
- e) TC2 de todos os traballadores do CMC.
- f) Bolsa de traballo derivada do artigo referente a contratación.

## CAPÍTULO X

### SOCIO-LABORAIS



#### **Artigo 52. Retirada da licenza para conducir.**

No caso de que a un traballador realizando o seu labor cun vehículo propiedade da empresa e cumprindo a función que se lle encomendou, se lle retirou o permiso de, conducir, a empresa axustarao noutro posto de traballo, similar ao cargo realizado anteriormente, conservando a súa retribución durante este tempo, a condición de que a retirada non sexa constitutivas de delito.

Si a retirada do permiso de conducir produciuse ao ir ou regresar do traballo co seu vehículo particular, a empresa comprometerase a garantirlle un posto de traballo e a retribución durante todo o tempo da retirada do permiso de conducir, sempre que non medie imprudencia temeraria ou embriaguez do condutor.

A empresa comprometerase a facerse cargo, ben directamente ou a través da compañía de seguros, das responsabilidades económicas de toda índole, tanto respecto de terceiros como fronte á propia empresa, dos que poidan ser responsables os condutores desta, polos accidentes que poidan producirse con vehículos da mesma durante a execución do servizo, sempre que devandito accidente non sexa constitutivo de delito.

No caso de que a retirada da licenza sexa como consecuencia dos feitos ocorridos cun vehículo particular, a empresa asignaralle outro posto de traballo, percibindo as retribucións correspondentes a este novo posto.

En calquera dos casos, unha vez cumprida polo traballador a sanción de retirada de carné, éste volverá ao seu posto de condutor e nas condicións que lle corresponden.

#### **Artigo 53. Conciliación de vida laboral e familiar.**

Ademais do previsto na lei 39/1999 e demais lexislación concordante, co fin de contribuír a fomentar a vida laboral e familiar establecerase dereito:

Gozar para todos os traballadores dun permiso non retribuído de dous meses para adopción internacional dun menor, e un mes no caso de adopción nacional.

Todos os traballadores terán dereito á redución na súa xornada dunha hora diaria por coidado dun descendente ou ascendente até segundo grao, cunha diminución física, psíquica ou sensorial superior ao 33%.

As partes negociadoras, en relación co dereito recolleito no artigo 37 ET, apartados 5.º, e 6.º establecen, como especialidades, que:

A redución de xornada poderá ser diaria ou acumulada en períodos semanais ou mensuais completos.

Calquera que sexa a opción do traballador, este deberá comunicalo á empresa no momento da solicitude inicial de redución de xornada e só poderá alterar a súa decisión á finalización do ano natural que corresponda.

De elixir a opción de redución de xornada acumulada en períodos semanais ou mensuais completos, a retribución se prorrateará durante todo o ano ou, no seu caso, ao tempo proporcional de goce de redución.

As partes consideran que a xornada ordinaria é aquela que o traballador realiza nas súas quendas habituais.

#### Artigo 54. Axudas por fillos escolarizados.

No mes de setembro de cada ano, previa xustificación e solicitude á súa empresa, esta abonará 50 euros/ano por unidade familiar con fillos menores de 18 anos, independentemente do número de fillos.

#### Artigo 55. Seguro médico.

As empresas vinculadas ao presente convenio comprométese a formalizar un seguro médico cunha entidade de prestixio para todos os traballadores con máis dun ano de antigüidade na empresa a partir do mes de xaneiro de 2013.

#### Disposición transitoria primeira. Prazo para negociar a prima de produtividade incentivada.

As partes danse como prazo o mes de marzo de 2013 para que as empresas negocien de forma particular a prima de produción incentivada que aparece recollida no presente convenio. De non chegarse a acordo neste prazo, será de aplicación a prima de produtividade mínima garantida.

#### Disposición adicional primeira. Garantía de emprego.

No caso de que a empresa titular das instalacións decida modernizar, automatizar e/ou calquera outro tipo de modificación que supoña unha amortización de postos de traballo estarase ao disposto na acta de acordo asinada entre SOGAMA e a representación social en data 26 de febreiro de 2009.

#### Disposición adicional segunda. Lexislación subsidiaria.

Nas materias non previstas no presente convenio estarase ao disposto no convenio xeral do sector da limpeza pública, rego, recollida, tratamento e eliminación de residuos, limpeza e conservación de rede de sumidoiros, o Estatuto dos Traballadores, a Lei orgánica de liberdade sindical e demais normativa de xeral aplicación.

De forma expresa, e en tanto non se negocien outros regulamentos, acordos ou directrices, as partes recoñecen que seguen sendo aplicables e con efecto todos os laudos, pactos, acordos, disposicións, actas ou demais documentos que xurdidos da interpretación ou aplicación de convenios precedentes non se opoñan ao establecido no presente convenio colectivo.

#### Disposición adicional terceira. Resolución de conflitos de traballo.

As discrepancias xurdidas no seo da comisión mixta paritaria solventaranse, de acordo cos procedementos regulados no Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solucións de Conflictos de Traballo (AGA).

## ANEXO I

### TÁBOAS SALARIAIS

QUENDA PECHADA	ANO 2012				
	Peón	Peón esp.	Oficial 2.ª	Oficial 1.ª	Xefe de quenda
Salario base	1.096,57	1.117,09	1.191,03	1.234,66	1.354,70
Plus Tox. Pen. Pel.	328,97	335,13	357,31	370,40	406,41
P. transporte	87,15	87,15	87,15	87,15	87,15
P. nocturnidade	109,66	111,71	119,10	123,47	135,47
P. turnicidade	66,51	66,51	66,51	66,51	66,51
P. días festivos	81,92	81,92	81,92	81,92	81,92
P. produtividade	166,28	166,28	166,28	166,28	166,28
Bruto mes	1.937,06	1.965,79	2.069,31	2.130,38	2.298,44
Pagas extras	3.289,71	3.351,28	3.573,10	3.703,97	4.064,10
Total anual	26.534,41	26.940,72	28.404,79	29.268,52	31.645,38

QUENDA ABERTA	ANO 2012				
	Peón	Peón esp.	Oficial 2. <sup>a</sup>	Oficial 1. <sup>a</sup>	Xefe de quenda
Salario base	1.096,57	1.117,09	1.191,03	1.234,66	1.354,70
Plus Tox. Pen. Pel.	328,97	335,13	357,31	370,40	406,41
P. transporte	87,15	87,15	87,15	87,15	87,15
P. turnicidade	66,51	66,51	66,51	66,51	66,51
P. produtividade	166,28	166,28	166,28	166,28	166,28
Bruto mes	1.745,48	1.772,16	1.868,28	1.924,99	2.081,05
Pagas extras	3.289,71	3.351,28	3.573,10	3.703,97	4.064,10
Total anual	24.235,48	24.617,17	25.992,51	26.803,89	29.036,70

XORNADA CONTINUADA	ANO 2012				
	Peón	Peón esp.	Oficial 2. <sup>a</sup>	Oficial 1. <sup>a</sup>	Xefe de quenda
Salario base	1.096,57	1.117,09	1.191,03	1.234,66	1.354,70
Plus Tox. Pen. Pel.	328,97	335,13	357,31	370,40	406,41
P. Transporte	87,15	87,15	87,15	87,15	87,15
P. Productividade	166,28	166,28	166,28	166,28	166,28
Bruto mes	1.678,97	1.705,65	1.801,78	1.858,48	2.014,54
Pagas extras	3.289,71	3.351,28	3.573,10	3.703,97	4.064,10
Total anual	23.437,38	23.819,07	25.194,41	26.005,78	28.238,59

## ANEXO II

### REGULAMENTO DE PROMOCIÓN INTERNA E CONTROL DE ASCENSOS

#### REGULAMENTO DE PROMOCIÓN INTERNA E CONTROL DE ASCENSOS DAS EMPRESAS SUBCONTRATISTAS DA SOCIEDADE GALEGA DE MEDIOAMBIENTE (SOGAMA) QUE PRESTAN OS SEUS SERVIZOS NO COMPLEXO MEDIOAMBIENTAL DE CERCEDA

##### 1. PRINCIPIOS XERAIS DE PROMOCIÓN INTERNA.

As empresas subcontratistas da sociedade galega de medio ambiente (SOGAMA) que prestan os seus servizos no complexo medioambiental de Cerceda e afectadas polo convenio colectivo de dito centro de traballo, e o comité de empresa das mesmas suscriben o presente regulamento que normaliza o réxime de ascensos de categoría profesional de conformidade co establecido no art. 24 do Estatuto dos Traballadores e no art. 16 do citado convenio colectivo.

##### 2. ÁMBITO TERRITORIAL.

O ámbito territorial vén determinado polo ámbito de aplicación do convenio colectivo de centro de traballo e máis concretamente no seu art. 1

##### 3. ÁMBITO TEMPORAL.

O presente acordo entrará en vigor no momento da súa sinatura polas partes e manterá a súa vixencia en tanto non sexa denunciado por calquera delas e substituído por un novo regulamento.

##### 4. VACANTES.

O presente sistema de promoción entrará en funcionamento cando dentro do ámbito de aplicación descrito no apartado 2, produzase unha vacante ou unha praza de nova creación e éstas teñan unha expectativa de prolongarse no tempo por a lo menos tres meses, non sendo polo tanto de aplicación naquelas empresas e traballadores que poidan prestar algún tipo de colaboración accesoria en traballos que non sexan da propia actividade destas instalacións.

##### 5. CONDICIÓNS XERAIS.

Como norma xeral establécese que en cada convocatoria de ascensos de categoría poderán presentarse calquera traballador da plantilla da empresa e cumpla coas seguintes condicións:

- Non encontrarse en excedencia forzosa ou voluntaria.
- Ter unha permanencia mínima dun ano na empresa.

##### 6. CONVOCATORIA.

As convocatorias que se leven a cabo mediante o presente sistema de promoción se desenrolaranse de acordo co seguinte proceso:

**6.a. Anuncio.**

As empresas comunicarán o comité de empresa con 15 días de antelación a data na que se confeccionarán o programa a desenrolar e os exercicios das probas de aptitude:

- Número de vacantes ou prazas de nova creación por categoría.
- Condicións requeridas.
- Forma e lugar de celebración.
- Data de presentación de solicitudes.

**6.b. Solicitudes.**

Os candidatos presentarán as súas solicitudes ó departamento de persoal dentro do prazo previsto na convocatoria, mediante impreso facilitado ó efecto pola empresa.

**6.c. Programa.**

Os programas serán confeccionados por unha comisión de técnicos da empresa, nomeados a tal efecto pola Dirección, nos cales farase constar:

- Temas para as probas teóricas.
- Probas de coñecementos prácticos.
- Probas psicotécnicas ou psicolóxicas.

Unha vez aprobados estos programas pola dirección da empresa, tras consensualos co comité de empresa, procederase a convocatoria de aspirantes e sempre tendo en conta o prazo fixado no apartado 6.a.

Estos programas fixaranse xunto coa convocatoria, nos taboeiros de anuncios de que dispoña a empresa.

**7. VALORACIÓN DE CANDIDATOS.**

A hora de valorar individualmente ós aspirantes as prazas convocadas teranse en conta as seguintes circunstancias.

**7.1. Valoración de méritos: 30 puntos.**

Nesta proba cada apartado terá un valor máximo de 7,5 puntos, e un mínimo de 1,25 punto. Para otorgalos teranse en conta os seguintes factores:

Asistencia ao traballo.

Responsabilidade, compañeirismo e modo de traballo.

Aptitude para o traballo en equipo.

Categoría mais cercana a do posto que se opta.

**7.2. Idoneidade: 20 puntos.**

Según as características do posto e categoría á que se aspira, e acadando cada un deles unha puntuación máxima de 10 puntos, teranse en conta os seguintes aspectos:

- Experiencia acreditada nos traballos de categoría solicitada e acreditación da mesma.
- Formación teórico-práctica acreditada nos traballos a desenrolar.

**7.3. Antigüidade.**

De acordo coa antigüidade que cada un dos aspirantes teña na empresa otorgaranse as seguintes puntuacións:

ANTIGÜIDADE	PUNTOS
DE 1 A 2 ANOS	11
DE 2 A 3 ANOS	12
DE 3 A 4 ANOS	13
DE 4 A 5 ANOS	14
DE 5 A 6 ANOS	15
DE 6 A 7 ANOS	16
DE 7 A 8 ANOS	17
DE 8 A 9 ANOS	18
DE 9 A 10 ANOS	19
DE MÁIS DE 10 ANOS	20

**7.4. Probas de aptitude: 40 puntos**

As probas de aptitude presentaranse en cinco sobres cerrados con temas e exercicios diferentes en cada un deles. Un aspirante escollido nun sorteo previo elixirá o que servirá como proba de ascenso.

Estas probas constan de tres partes diferenciadas a saber:

**7.4.a. Proba de coñecemento teórico: 15 ou 20 puntos.**

Consistirán en coñecementos de carácter xeral relacionados co posto de traballo e o nivel de categoría solicitada. O exame constará de 20 preguntas tipo test, cada unha destas preguntas terá catro opcións das cales unha será a correcta e as demais incorrectas. A cada pregunta contestada de forma acertada otorgaráselle un valor de un punto, se a convocatoria non consta de probas psicotécnicas ou psicolóxicas, en caso de contar con éstas probas otorgaráselle un valor de 0,75 puntos. As preguntas contestadas erróneamente non puntuarán.

**7.4.b. Proba de coñecemento práctico: 15 ou 20 puntos**

Consistirán en coñecementos propios e específicos imprescindibles no desenvolvemento da categoría solicitada, así como coñecementos prácticos da seguridade e hixiene no traballo.

Este examen levarase a cabo mediante a execución de 5 tarefas relacionadas coa categoría a que se aspira, cada unha destas probas puntuará con 4 puntos se non están programadas as de carácter psicotécnico ou psicolóxico e con 3 puntos se polo contrario si están programadas.

**7.4.c. Proba psicotécnica ou psicolóxica: 10 puntos**

Consistirán nun examen psicotécnico ou/mais psicolóxico para tratar de atopar cal dos aspirantes ten o perfil máis idóneo para a praza a cubrir.

Naquelas convocatorias nas que non se considere preciso levar a cabo as probas de carácter psicotécnico ou psicolóxico os 10 puntos que en principio se lle otorgan repartiranse entre as probas teóricas e as prácticas pasando a ter cada unha destas últimas un valor de 20 puntos.

**8. PUNTUACIÓNS.**

PROBA	PUNTUACIÓN MÁXIMA	PUNTUACIÓN MÍNIMA
Valoración de méritos	30	5
Idioneidade	20	5
Antigüidade	20	11
Coñecementos teóricos	15	5
Coñecementos prácticos	15	5
Probas psicolóxicas ou psicotécnicas	10	5
TOTAL	110	36

Para que un aspirante sexa declarado apto terá que acadar a puntuación mínima en cada unha das probas e ademais o 45,45 % da puntuación máxima do total das probas, e dicir, 50 puntos.

En caso de empate entre dous ou varios opositores este desfariase aplicando as seguintes premisas e facendo no orde en que aquí se expoñen:

1. No caso de que o opositor tivera recoñecida unha minusvalía por un tribunal médico otorgaráselle un punto a maiores.
2. Sumaráselle un punto o concursante de maior antigüidade na empresa
3. Concederáselle un punto a maiores o candidato de maior idade.

Dacordo co número de ascensos fixados na convocatoria para cada categoría e sección, optarán ós mesmos os que consigan maior puntuación. Quedando os demais candidatos que acadaran a puntuación necesaria para ser declarados aptos, nunha situación de reserva, podendo chegar a desempeñar os postos da categoría a cal optaron, caso de que a empresa o considerase oportuno, de maneira provisoria para cubrir baixas laborales, vacacións, acumulación de tarefas ou calquera outra situación semellante.

**9. TRIBUNAL DAS PROBAS DE ASCENSO.**

O tribunal para as probas de ascenso estará composto por:

- Catro membros da parte empresarial
- Catro membros da parte social nombrados polo comité de empresa de entre o total da plantilla.

Os representantes de ámbalas dúas partes poderán acudir as reunións do tribunal acompañados por asesores.

Serán funcións deste tribunal:

- Vixiar todo o proceso de selección, para que o transcurso do mesmo se leve a cabo con estricta observación dos criterios de obxetividade.

- Valorar a cada un dos aspirantes.

O total dos membros nombrarán un presidente que pertencederá a unha das partes e un secretario que pertencederá a outra.

O presidente desempeñará as seguintes funcións:

- Presidir e moderar as reunións do tribunal

- Ser portavoz do mesmo

O secretario terá como funcións:

- Tomar nota do desenrolo das sesións do tribunal

- Redactar as actas das reunións

- Ser portavoz conxuntamente co presidente.

A pertencencia ó tribunal e incompatible coa condición de aspirante a ascenso

O tribunal será un órgano paritario que tomará as decisións de forma consensuada dado que cada unha das partes contará co 50% dos votos.

Os resultados da probas serán expostos nos taboeiros que teña a disposición a empresa dentro do centro de traballo. Os opositores terán acceso as valoracións e exames propios mediante fotocopias dos mesmos, e a visualización dos realizados polos compañeiros. Todo isto farase en aras de dar cumprimento a primeira función encomendada ó tribunal.

Os membros do tribunal pertencentes a parte social disfrutarán de permisos de traballo retribuídos para asistir as reunións do mesmo.

#### **10. NIVEIS.**

O ascenso por concurso levará consigo a adecuación ó nivel salarial correspondente.

#### **11. RECLAMACIONES.**

Dentro do prazo de cinco día laborales contados dende a comunicación dos resultados, os aspirantes poderán presentar ante o Departamento de persoal, as reclamacións que consideren pertinentes. Estas reclamacións serán contestadas nun prazo máximo de sete días polo tribunal cualificador.

#### **12. FINALIZACIÓN DO PROCESO.**

O proceso de promoción interna rematará coa cobertura das vacantes ou postos de nova creación polos candidatos que se consideren aptos e segundo di o apartado 9 deste regulamento.

Rematado o proceso, a empresa facilitará a formación teórico-práctica, que consistirá nun cursiño que se impartirá no lugar, horas e días que figurarán na propia convocatoria.

No suposto de non presentarse ningún aspirante ó posto vacante ou de nova creación, ou de non superar as probas ningún candidato, declararase deserta a convocatoria quedando a empresa en disposición de cubrir o posto mediante contratación exterior.

#### **13. NORMAS COMPLEMENTARIAS.**

O presente procedemento de promoción interna non será de aplicación para a cobertura dos postos que impliquen mando do persoal.

### **ANEXO III**

#### **PROCEDEMENTO REALIZACIÓN HORAS EXTRAS**

Con obxecto de conseguir que as horas extraordinarias que deban realizarse na CMC poidan distribuírse de forma equitativa e axustada ao acordado en convenio colectivo, reunións da comisión mixta paritaria, Estatuto dos Traballadores e demais lexislación, seguirase o seguinte procedemento:

1.-**Recollida de datos.**-No prazo dunha semana, confeccionarase unha listaxe do persoal no que se indicará ademais función, categoría, quenda e teléfono de contacto de cada persoa



Na devandita listaxe, o traballador asinará e indicará se está disposto a realizar horas extras, non supondo esta disposición unha renuncia á voluntariedade das mesmas. A listaxe será tramitada polo Xefe de Quenda ou Xefe de Planta.

No caso de Peóns Especialistas indicárase ademais aqueloutras funcións que realizase de forma puntual e/ou demostre documentalmente que é capaz de realizar.

Os traballadores, mediante escrito dirixido á empresa e cun preaviso mínimo de 15 días, poderán darse de baixa na listaxe, quedando a empresa en disposición de non volver incluílo até a revisión anual do mesmo.

A listaxe será revisada e actualizada cada ano natural, entre o 1 e o 31 de decembro anterior ao ano que sexa de aplicación.

2.–Con esta listaxe e a través do persoal incluído nel cubriranse, se resulta necesario e é posible por existir adecuación ao posto a cubrir e dispoñibilidade dun substituto, as necesidades de horas extra derivadas de baixas de curta duración, permisos retribuídos, actividades urxentes, actividades de choque e circunstancias similares.

3.–Chamarase ao persoal de forma estritamente rotatoria. Primeiro chamarase ao persoal dispoñible que desempeñe o mesmo posto que o substituído. Se non houberse persoal dispoñible deste tipo, chamaríase a un peón especialista que desenvolvese funcións similares de forma puntual.

Á hora de chamar aos substitutos terase en conta ademais o artigo 34.3 do Estatuto dos Traballadores referente ao tempo de descanso entre fin dunha xornada e inicio da seguinte cifrado en 12 horas, así como o máximo de horas anuais que establece o referido texto legal no seu artigo 35.2

4.–O persoal que non responda en tres ocasións ás chamadas de forma positiva e sen unha xustificación razoable (p. ex. estar de vacacións, permiso retribuído, baixa laboral, etc.), poderá ser borrado da listaxe por un período de tempo de 2 a 4 meses

5.–Para evitar substitucións urxentes e programar a súa realización establécese:

a) O persoal, na medida do posible, comunicará os permisos que vaia a solicitar con suficiente antelación, que se estima nun mínimo de 24 horas.

b) A empresa chamará aos substitutos, na medida do posible, con suficiente antelación á realización da substitución que se estima nun mínimo de 24 horas.

6.–As substitucións de quenda serán por xornada completa (8 horas), exceptuando as actividades de choque que poderán ser por media xornada. As substitucións organizaranse sempre que sexa posible evitando a repetición do substituto.

En caso de substitucións urxentes, o persoal de quenda comprométese a atender a quenda adecuadamente até a chegada do substituto, que se cifra nun máximo de 2 horas.

7.–O persoal de mantemento, tendo en conta todas as medidas expostas anteriormente, ademais de atender as chamadas por avarías urxentes, comprométese a prolongar a súa xornada nun máximo de tres horas en caso de avaría e/ou incidente que poida afectar á produción.

Anexo IV. Regulamento de coordinación de actividades empresariais.

En aplicación ao complexo medioambiental de Cerceda do R.D. 171/2004, que desenvolve o art. 24 da Lei 31/1995 de Prevención de Riscos Laborais, e co obxectivo principal de mellorar a situación en materia de seguridade e saúde, SOGAMA como titular das instalacións, propón realizar a coordinación de actividades no centro de traballo do CMC e vertedoiro de Queixas a través dos seguintes mecanismos:

#### 1. COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIAIS POR ÁREAS.

O complexo medioambiental de Cerceda atópase dividido en áreas ou zonas de traballo ben diferenciadas e explotadas por empresas que se denominarán de aquí en diante empresas xestoras.

No momento de redactarse este documento, as áreas de traballo definidas e as empresas xestoras de cada área son as seguintes:

ÁREA DE TRABALLO	EMPRESA XESTORA
PRTE	Urbaser
PTE	UTE O&M
Planta MER	Masa Galicia
Bolsa Amarela	Nervión
Depuradoras	Aquagest
Accesos	Servisecuritas
Vertedoiro Areosa	Danigal

En cada unha desas áreas de traballo, ademais das empresas xestoras, prestan ou poden prestar os seus servizos empresas subcontratadas por estas xestoras, sendo necesario realizar a coordinación de actividades empresariais coas mesmas, de tal forma que se transmitan axeitadamente tanto as informacións sobre os riscos propios do centro de traballo como as instrucións que para previr os mesmos dea ás empresas xestoras o empresario principal.

Ademais das empresas xestoras e as súas subcontratas, existen no complexo empresas de servizos (Plessman, Serlimat, Lavandería AA, Jardincelas...), que se denominarán de aquí en diante empresas auxiliares. Estas empresas desenvolven a súa actividade nunha ou varias áreas, ou na totalidade do CMC. Tendo en conta esta peculiaridade, a coordinación realizarase a través das reunións conxuntas dos comités de seguridade do complexo (ver apartado 3), os mecanismos de coordinación dentro das áreas de traballo e/ou o sistema de Coordinación Preferente dependendo do tema a tratar.

Co obxectivo fundamental de velar pola seguridade e a saúde dos traballadores, a coordinación de actividades empresariais dentro das áreas de traballo organizarase do seguinte xeito:

#### A) Empresas xestoras.

Cada unha das empresas xestoras organizará a actividade preventiva cumprindo todos os requisitos esixidos na Lei 31/1995, de prevención de riscos laborais. Así mesmo, en cumprimento do establecido no RD 171/2004, terán en conta toda a información e instrucións que sobre a materia lles curse SOGAMA en cada momento como titular do centro de traballo.

En particular, segundo o artigo 18 da Lei 31/1995, as xestoras informarán, consultarán e permitirán a participación dos traballadores en todas as cuestións que afecten á seguridade e a saúde no traballo. De forma específica, comunicarán a información e instrucións que reciban de SOGAMA.

Para todo iso, a lei establece varios mecanismos que deben ser aplicados:

##### a) Designación de recursos preventivos.

As empresas designarán os recursos preventivos necesarios para vixiar o cumprimento das actividades preventivas, en virtude do establecido no artigo 32 bis da Lei 54/2003.

##### b) Nomeamento de delegados de prevención.

Como representantes dos traballadores terán as funcións que se lle atribúen no artigo 36 da Lei 31/1995:

- Colaborar coa dirección da súa empresa na mellora da acción preventiva.
- Promover e fomentar a cooperación dos traballadores na execución da normativa de prevención de riscos laborais.
- Ser consultados polo empresario, con carácter previo a súa execución, acerca das decisións ás que se refire o artigo 33 da presente lei.
- Exercer un labor de vixilancia e control sobre o cumprimento de normativa de prevención de riscos laborais.

##### c) Comité de seguridade e saúde da empresa.

O comité de seguridade e saúde de cada unha das empresas presentes no complexo deberá cumprir estrictamente co especificado nos artigos 38 e 39 da Lei 31/1995, é dicir,

- Estará constituído polo delegados de prevención por un lado, e o empresario e/ou os seus representantes en igual número ao dos delegados polo outro.
- Reuniranse trimestralmente e sempre que o solicite algunha das partes.
- Adoptará as súas propias normas de funcionamento.
- As súas funcións serán “participar na elaboración, posta en práctica e avaliación dos plans e programas de prevención na empresa. A tal efecto, ..... debateranse .... os proxectos en materia de planificación, organización do traballo,..... e desenvolvemento das actividades de protección e prevención.....e organización da formación en materia preventiva” .....

Dado que en Sogama están presentes empresas con menos de 50 traballadores que non terán obriga legal de constituir un comité de seguridade e saúde, éstas deberán cumprir o establecido no punto 1 do artigo 36 “nas empresas que..... non conten con comité de seguridade e saúde por non alcanzar no número mínimo de traballadores.... as competencias atribuídas a áquel.... serán exercidas polos delegados de prevención”.

#### B) Coordinación dentro das áreas de traballo

Cada unha das áreas mencionadas con anterioridade considerárase como un centro de traballo onde concorren distintas empresas (a xestora, as subcontratas e as auxiliares), polo que segundo o RD 171/2004 será necesario realizar unha coordinación das actividades empresariais. Cada empresa en función do especificado na lexislación vixente, terá unha serie de funcións e responsabilidades:

- Subcontratas e empresas auxiliares: organizarán o seu sistema de prevención segundo o especificado no apartado A, en todos os puntos que lle sexan de aplicación segundo a lexislación vixente. Estas empresas utilizarán os mecanismos que lles proporciona o RD 171/2004 para realizar comunicacións en materia de seguridade da área na que traballa, a través dos seus delegados de prevención e/ou recursos preventivos.

- Empresas xestoras: realizarán a coordinación de actividades empresariais dentro da área que xestionan, para o cal:
  - Intercambiarán reciprocamente coas subcontratas e as empresas auxiliares da súa área en materia de prevención de riscos laborais.

- Convocarán reunións conxuntas do seu comité de seguridade e saúde (ou no seu defecto dos delegados de prevención) cos comités de seguridade e saúde das subcontratas e as auxiliares para tratar os asuntos de seguridade comúns que afectan ás mesmas e que sexa necesario coordinar, informando puntualmente a SOGAMA do desenvolvemento destas reunións, asuntos tratados, medidas adoptadas..... Estas reunións convocaranse a principios de ano para tratar a planificación preventiva do ano entrante a facer balance do cumprimento da planificación preventiva do ano anterior, así como cando na área se produza un accidente cuxa importancia e gravidade requirao.

## 2. SISTEMA DE COORDINACIÓN PREFERENTE.

Tendo en conta as características do centro de traballo do CMC así como as actividades que neste se desenvolven, SOGAMA incorporará ao seu equipo un Técnico Superior en Prevención de Riscos Laborais, e que será designado como medio coordinación preferente. Este Técnico de Prevención será a persoa encargada da coordinación de actividades empresariais e manterá a necesaria colaboración cos técnicos e delegados de prevención das empresas concorrentes.

As súas funcións serán as seguintes:

a) Favorecer o cumprimento dos obxetivos de coordinación:

- Aplicación coherente e responsable dos principios da acción preventiva establecidos no artigo 15 da 31/1995 de Prevención de Riscos Laborais, polas empresas concorrentes no centro de traballo.

- Aplicación correcta dos métodos de traballo por as empresas concorrentes no centro de traballo.

- Control das interaccións das diferentes actividades desenvolvidas no centro de traballo, en particular cando poidan xerar riscos calificados como graves ou moi graves ou cando se desenvolvan no centro de traballo actividades incompatibles entre si pola súa incidencia na seguridade e saúde dos traballadores.

- Adecuación entre os riscos existentes no centro de traballo que poidan afectar aos traballadores das empresas concorrentes e as medidas aplicadas para a súa prevención.

b) Servir de canle para o intercambio de informacións entre as empresas concorrentes no centro de traballo-

c) Asistir ás reunións conxuntas dos comités de seguridade e saúde do CMC, descritas no apartado 3.

Para o desenvolvemento do seu traballo e consecución dos obxetivos marcados, a persoa encargada da coordinación de actividades empresariais, utilizará os seguintes medios de coordinación:

- “Intercambio de información e de comunicacións entre as empresas concurrentes”. A comunicación realizarase entre o Técnico de Prevención de SOGAMA e os técnicos de prevención de cada unha das xestoras do complexo, as cales transmitirán aos seus traballadores e subcontratas a información segundo o anteriormente mencionado no apartado B do punto 1.

- “Celebración de reunións periódicas entre as empresas concorrentes”. Os obxetivos destas reunións serán:

- Comprobación e seguimento de que as actividades preventivas que realizan as empresas son acordes aos principios da acción preventiva en todo o complexo.

- Comprobación de que se estableceron os correspondentes medios de coordinación entre as empresas contratistas, subcontratistas e auxiliares.

- Comprobación da correcta aplicación dos procedementos e instrucións de seguridade elaboradas por SOGAMA ou por calquera das empresas concorrentes.

- Coordinación, control e vixilancia das interaccións entre as distintas actividades que se realicen no CMC.

- Vixilancia das medidas de seguridade nos traballos de operación, mantemento, reformas e nova construción, así como os traballos en parada programada.

- Intercambio de información entre as empresas concorrentes.

- Coordinación para a realización de actividades de forma coordinada e conxunta entre todas as empresas, como por exemplo, a realización e seguimento dos resultados das medicións biolóxicas, recoñecementos médicos aos traballadores das distintas empresas....

- Proposición e seguimento da eficacia as medidas de prevención adoptadas.

- Vixilancia da correcta implantación da Planificación da Actividade Preventiva de cada unha das empresas.

- “Impartición de intruccións”. O Técnico de Prevención de SOGAMA, será o encargado de distribuir entre as empresas xestoras a información, instruccións ou procedementos de seguridade elaborados polo SPA de SOGAMA en cada momento. Así mesmo, solicitará das empresas xestoras acreditación de que transmitiron correctamente esta información ás empresas subcontratistas e auxiliares, e especialmente aos traballadores implicados comprobando que recibiron a formación e información axeitada.

Neste sentido, vixiará que as empresas realizan as pertinentes consultas aos seus respectivos comités de seguridade e saúde e delegados prevención, sobre todas as materias relacionadas coa planificación e organización do traballo que afecten á seguridade e saúde dos traballadores e que realmente se fomenta a súa participación.

- “Presenza de Recursos Preventivos das empresas concorrentes”. As empresas xestoras en virtude do establecido no artigo 32 bis da Lei 31/1995 de prevención de riscos laborais, deberán nomear recursos preventivos que estean presentes en cada unha das quendas de traballo ou durante os traballos de especial perigosidade, segundo cada circunstancia.

### 3. REUNIÓN CONXUNTAS DE SOGAMA COS COMITÉS DE SEGURIDADE E SAÚDE DO CMC.

Co fin de que SOGAMA, como empresa titular, teña un coñecemento máis exacto da situación xeral en materia de seguridade e saúde e de que se transmitiron, comprenderon a aplicación axeitadamente as instruccións de seguridade por parte das empresas e os seus traballadores e que en xeral, a coordinación de actividades que se desenvolve no complexo é adecuada, SOGAMA convocará a través do seu Técnico de Prevención aos comités de seguridade e saúde do CMC o no seu defecto aso delegados de prevención, a unha reunión presidida polo Presidente de SOGAMA, ou persoa que el mesmo delegue, nos seguintes casos:

- A principios de ano para presentación da planificación preventiva de SOGAMA e empresas do CMC, así como para facer balance do cumprimento da planificación do ano anterior.

- A metade do ano, para seguimento do cumprimento das planificacións preventivas.

- Con ocasión dun accidente que afecte á totalidade do CMC, cuxa gravidade e importancia así requirao.

Nestas reunións, trataranse os seguintes asuntos:

- Establecemento dos obxetivos de prevención para todo o complexo.

- Análise e seguimento das políticas de prevención de riscos laborais no conxunto do complexo.

- Análise e seguimento das planificacións preventivas no conxunto do complexo.

- Análise e seguimento dos resultados estadísticos da siniestralidade laboral.

- Análise e seguimento do cumprimento do regulamento de seguridade, prevención e saúde laboral que, de acordó co establecido no artigo 31 do convenio colectivo de subcontratistas de SOGAMA no CMC, deben elaborar as empresas e representantes dos traballadores.

- Análise da efectividade e funcionamento das medidas de coordinación anteriormente descritas, especialmente a impartición de instruccións e o intercambio de información entre as empresas concorrentes e os seus traballadores.

- Proposta de solución e/o recomendacións aos problemas que nas análises se detectaran.

### 4. MODIFICACIÓN DO SISTEMA DE COORDINACIÓN.

En caso de observarse que o sistema establecido para levar a cabo a coordinación de actividades empresariais non fose operativo ou non conducirse aos obxetivos marcados, procederase ao análise do sistema co obxectivo de modificalo e garantir a mellora continua da seguridade e saúde dos traballadores do CMC

Cerceda, 31 de outubro de 2007.

2013/804