

XUNTA DE GALICIA  
**CONSELLERÍA DE TRABALLO E BENESTAR**  
**Servizo de Traballo e Economía Social**

*XEFATURA TERRITORIAL DE VIGO*

**TRABALLADORES DO SERVIZO DE LIMPEZA VIARIA E RECOLLIDA RSU  
DO CONCELLO DE NIGRÁN, ADSCRITOS Á EMPRESA CESP, S.A.**

*Código de Convenio número 36002601011995*

Visto o Acordo da Comisión Negociadora pola que se aproba o texto do convenio colectivo para os traballadores do servizo de recollida de RSU e limpeza viaria do Concello de Nigrán, adscritos á empresa CESP, SA, subscrito en representación da parte económica, por unha representación da empresa e da parte social polo delegado de persoal, en data 27 de setembro de 2013.

Primeiro. — Dito Convenio foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 8 de outubro 2013.

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

*FUNDAMENTOS DE DEREITO*

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

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

Terceiro. — Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo,

Esta xefatura territorial,

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

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

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

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

**CONVENIO COLECTIVO DA EMPRESA CESP PARA O SEU PERSOAL ADSCRITOÓS SERVIZOS  
DE RECOLLIDA DE RESIDUOS SÓLIDOS E LIMPEZA VIARIA DO CONCELLO DE NIGRÁN.**

*CAPITULO I*  
*NORMAS XERAIS*

*ARTIGO 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN.*

O presente Convenio colectivo regulará as condicións de traballo da Empresa CESP co seu persoal adscrito ós servizos de recollida de Residuos Sólidos e Limpeza Viaria do municipio de Nigrán, que CESP, actual contratista, ten concertados co Excmo. Concello de Nigrán ou a empresa que a poda substituír.

*ARTIGO 2. DURACIÓN E VIXENCIA.*

A duración do Convenio será dende o 1 de xaneiro de 2013 ata o 31 de Decembro de 2014.

Non obstante, seguirase aplicando ata a sinatura do novo Convenio que a substitúa. Nese momento estarase no disposto na lexislación vixente en materia de Negociación colectiva.

O presente Convenio entrará en vigor ó día da súa sinatura, agás as condicións económicas que terán a súa vixencia a partires do 1 de Xaneiro de 2013.

*ARTIGO 3. DENUNCIA.*

O presente Convenio considerarase automaticamente denunciado, unha vez terminada a vixencia prevista no artigo anterior, sen necesidade de aviso previo algún.

Caso de non chegar a unha negociación, entendendo isto porque non haxa mesa negociadora constituída, despois de realizada a denuncia, o texto do Convenio quedará prorrogado, non así os conceptos salariais que aumentarán de acordo coa subida do IPC real.

*ARTIGO 4. CONDICIÓNS MAIS BENEFICIOSA.*

Respectaranse as condicións persoais que en conxunto anual excedan das condicións establecidas no presente Convenio, manténdose “ad personam”.

*ARTIGO 5. ABSORCIÓN E COMPENSACIÓN.*

As retribucións establecidas neste Convenio compensarán e absorberán tódalas existentes no intre da súa entrada en vigor, calquera que sexa a natureza e a orixe das mesmas.

Os aumentos de retribucións que puideran producirse no futuro polas disposicións legais, só serán aplicables, cando consideradas globalmente e en cómputo anual, superen as aquí pactadas. No caso contrario serán compensadas e absorbidas manténdose o presente Convenio nos seus propios termos.

*ARTIGO 6. COMISIÓN MIXTA PARITARIA.*

No prazo máximo de 10 días a partires da sinatura do convenio, constituirase unha Comisión mixta de interpretación e vixilancia do Convenio.

Estará formado por 1 representante da parte económica e 1 da parte social, que será o delegado de persoal, ámbalas dúas partes poderán contar con asesores.

Reuniranse a instancia de parte, cantas veces sexa preciso, debendo celebrar a reunión, dentro das 72 horas seguintes á convocatoria.

As soas funcións serán as seguintes:

- a) Interpretación da totalidade das cláusulas deste Convenio.
- b) Vixilancia e cumprimento do pactado.
- c) Estudio e valoración das novas disposicións legais de promulgación posterior á entrada en vigor do presente Convenio, que poidan afectar ó seu contido.
- d) Cantas outras actividades tendan á eficacia práctica do convenio e a unha maior solución interna dos conflitos.

Nas reunións da Comisión Mixta Paritaria, o día correrá a cargo da parte empresarial, cando sexan convocadas esta correrá a cargo da empresa, e cando sexan convocadas pola parte social, unha xuntanza será a cargo da parte social e a seguinte a cargo da empresa e así sucesivamente.

*ARTIGO 7. INTERPRETACIÓN E APLICACIÓN DO CONVENIO.*

Ámbalas partes conveñen, que calquera dúbida ou diverxencia que poida xurdir, sobre da interpretación ou aplicación deste convenio, sexa sometida, antes de establecer reclamación ante os órganos competentes, a informe da Comisión Mixta Paritaria.

A Comisión Mixta Paritaria deberá emitir seu informe nun prazo máximo de 72 horas, a partires do día seguinte no que houbera sido solicitado.

As funcións e actividades da Comisión mixta Paritaria non obstruirán en ningún caso, o libre acceso á xurisdición administrativa e contenciosa previstas na Lei.

## *CAPITULO II* *RETRIBUCIÓN.S.*

### *ARTIGO 8. SISTEMA SALARIAL.*

Considerase salario a totalidade das percepcións económicas dos traballadores, en cartos ou en especies, pola prestación laboral dos servizos laborais por conta allea, xa retribuían o traballo efectivo, calquera que sexa a forma de remuneración, ós períodos de descanso computables como de traballo.

Non tenderán a consideración de salarios as cantidades percibidas polo traballador en conceptos de indemnización ou suplidos polos gastos realizados como consecuencia da súa actividade laboral, as prestacións e indemnizacións correspondentes a traslados, suspensións e despedimentos.

As condicións económicas, pactadas no presente Convenio, serán as que, para cada categoría establécense na táboa Salarial anexa, de acordo cos artigos seguintes.

O pago da nómina mensual efectuarase o último día hábil de cada mes, cando coincida en festivo ou en sábado efectuarase o día anterior. A entrega da nómina será nos primeiros cinco días hábiles de cada mes, entregarase respectando a súa privacidade.

Os traballadores/as que desempeñen funcións de categorías superiores a da súa categoría profesional, aboaráselle a diferenza entre a súa categoría profesional e a superior.

O traballador, previa notificación á empresa dun mes, poderá elixir calquera entidade bancaria, para o ingreso da súa nómina, aportando, xunto coa solicitude, os datos relativos á súa conta bancaria.

### *ARTIGO 9. ESTRUCTURA DAS PERCEPCIÓN.S ECONÓMICAS.*

As percepcións económicas estruturaranse en base ós seguintes conceptos:

- 1.1. – Salario Base
- 1.2. – Pluses Salariais
- 1.3. – Gratificacións extraordinarias
- 1.4. – Retribucións de vacacións
- 1.5. – Pluses extrasalariais

### *ARTIGO 10. SALARIO BASE.*

O salario base do persoal afecto a este convenio será o que para cada categoría establecece nas táboas salariais anexas (anexo 1).

O salario base percibirase por día natural.

### *ARTIGO 11. ANTIGÜIDADE.*

O complemento de antigüidade consistirá en tres bienios do 5% e posteriores quinquenios do 7% sobre o salario base de cada categoría.

A antigüidade aboarase a pagar desde o cumprimento do bienio ou quinquenio.

### *ARTIGO 12. PLUSES SALARIAIS.*

Considéranse como tais os pluses por traballos tóxicos, penosos e perigosos, o plus de actividade, o plus de nocturnidade e o plus de produtividade.

#### 1.1. PLUS TÓXICO, PENOSO E PERIGOSO.

O persoal afecto a este convenio percibirá un complemento de posto de traballo denominado plus tóxico, penoso e perigoso coio importe será o 35% do salario base de cada categoría.

Quedan exceptuados da percepción deste plus os postos de traballo desempeñados por empregados Técnicos-Administrativos.

Este plus aboarase por día efectivamente traballado.

#### 1.2. PLUS DE ACTIVIDADE.

Para as categorías e polos importes que figuran nas táboas anexas se percibirá este plus por día efectivamente traballado.

#### 1.3. PLUS DE NOCTURNIDADE.

Os traballadores/as que realicen a súa xornada entre as 22 e as 6 horas percibirán un plus de nocturnidade consistente no do 35% do salario base de cada categoría.

Este plus aboarase por día efectivamente traballado en xornada nocturna.

#### 1.4. PLUS DE PRODUCTIVIDADE.

En compensación polo maior esforzo realizado para o normal desenrolo do servizo, os días seguintes a domingos e festivos percibirase en ditos días un Plus de Produtividade que será o que se especifica nas táboas salariais anexas.

#### 1.5. PLUS DE MAQUINARIA LIXEIRA.

Establecese un plus denominado de maquinaria lixeira que percibirán aqueles traballadores/as que no desenrolo do seu traballo utilicen os vehículos lixeiros: varredoras de beirarrúas ou rúas, tractores e camión rocar ou similar (menor de 3.500 kg.). Este plus percibirase por día efectivamente traballado e terá unha contía de 2,14 euros ao día.

#### 1.6. INCREMENTOS SALARIAIS

O incremento salarial será o seguinte:

- Ano 2013: 0,5% en tódolos conceptos da táboa salarial. 100 euros anuais en produtividade.
- Ano 2014: 0,6% en tódolos conceptos da táboa salarial. 100 euros anuais en produtividade.

#### ARTIGO 13. GRATIFICACIÓNS EXTRAORDINARIAS.

- As gratificacións extraordinarias: de Verán, Nadal, Beneficios e de Outono aboaranse cada unha a razón de 30 días de Salario Base mais Antigüidade.
- As pagas de Verán e de Nadal devengarase semestralmente. A Verán, do 1 de Xaneiro ó 30 de Xuño e a de Nadal, 1 de Xuño ó 31 de Decembro. Aboarase os días 20 dos meses de Xullo e de Nadal respectivamente.
- A paga extraordinaria de Beneficios devengarase do 1 de Xaneiro a 31 de Decembro, e aboarase o día 20 de Marzo do ano seguinte o do seu devengo.
- A paga de Outono devengarase do 1 de Xaneiro o 31 de Decembro e aboándose no mes de Outubro no día 20 dese mes.
- As pagas extras percibiranse día a día, non percibíndose nas ausencias inxustificadas. Nos casos de I.T. estarase ó disposto no artigo 35.

#### ARTIGO 14. FESTIVOS TRABALLADOS.

Os festivos traballados serán aboados nas seguintes contías:

*Ano 2013*

- Quenda de día: Peón: 77,98 € e condutor: 79,05 €
- Quenda de noite: peón: 87,60 € e condutor: 88,67 €

No ano 2014 incrementaranse as cantidades nun 0,6%. Concedendo a empresa ademais un día de descanso, que se aboará como día efectivamente traballado.

O traballador/a coñecerá cunha semana de antelación os días festivos que deberá traballar.

#### ARTIGO 15. PLUS DE TRANSPORTE.

Todo o persoal afectado por este Convenio percibirá un plus extrasalarial, denominado plus de transporte, coio importe será o establecido na táboa salarial anexa.

Este plus aboarase por día efectivamente traballado.

### CAPITULO III. CONDICIÓN DE TRABALLO

#### ARTIGO 16. XORNADA DE TRABALLO.

Establecese unha xornada anual:

- A xornada será de 251 días de traballo efectivo que corresponde a unha xornada diaria de 7 horas de traballo efectivo (incluídos 20 minutos para o tempo de descanso de 10:00 a 10:20 na quenda de día e de 02:00 a 02:20 na quenda de noite).
- Os días de descanso totais por operario/a serán de 48 días ano.
- Retribuiranse como efectivamente traballados.
- Esta diminución de xornada sofre a contratación do persoal necesario para cubrir os postos de traballo suficientes para compensar dita diminución. Co fin de levar á práctica este descanso de forma equitativa para todo o persoal, establecerase un correquenda semanal.
- A xornada de traballo distribuirase de luns a sábado.
- Os días 24 e 31 de Decembro serán considerados como non laborais.

#### ARTIGO 17. DESCANSO SEMANAL.

Como norma xeral, o persoal dos quendas de mañá e tarde realizarán o seu descanso semanal o domingo. O persoal que efectúe a súa xornada no quenda da noite descansará a noite do domingo a Luns.

Non obstante o especificado no punto anterior, e ó tratarse dun servizo público de inescusable realización, existe a obrigatoriedade de prestar o servizo en Domingos e Festivos. Os traballadores/as que teñan de traballar nestes días gozarán o seu descanso semanal ou a correspondente festividade noutro día. Durante o período comprendido entre o 15 de xuño e 15 de setembro, os descansos derivados de festivos serán gozados nun período de 15 días.

#### ARTIGO 18. TROCO DE QUENDA.

Se por necesidade do servizo, a empresa tivese que trocar de quenda a algún traballador/a, o fará da seguinte forma:

1. Solicitar voluntarios/as.
2. No suposto de non existir voluntarios/as deberá trocar de quenda o traballador/a de menor antigüidade no posto e quenda.
3. Para voltas a quenda terán preferencia os que trocaren de forma obrigatoria, sendo o último modificado o primeiro para o novo troco e así sucesivamente.
4. Quedan exentos deste artigo os traballadores/as maiores de 50 anos, sendo so voluntarios.

*ARTIGO 19. VACACIÓNS.*

Todo o persoal adscrito ó presente convenio gozará de 30 días naturais de vacacións retribuídas, ou a parte proporcional que lle corresponda en función do tempo traballado.

As vacacións retribuiranse a razón de 30 días de Salario Base, máis antigüidade, 25 días de plus tóxico, penoso e perigoso, 25 días plus de actividade, 25 días de plus de transporte.

Igualmente, engadiráselle a cantidade que resulte de dividir por 3 a percepción dos tres meses anteriores ó aproveitamento das vacacións, polo concepto de nocturnidade.

As vacacións gozaranse durante o período de Xuño a setembro. A tal fin confeccionarase un calendario de vacacións, que garanta a rotatividade no seu aproveitamento e que o persoal coñecerá coa antelación mínima de dous meses, a data de seu aproveitamento.

A Empresa concederá ó persoal que o solicite o aproveitamento das vacacións fora do período establecido neste convenio, antes da confección do calendario de vacacións anual.

Os traballadores/as da mesma categoría poderán trocar entre si as datas de vacacións asignadas previo coñecemento da empresa, e sen que isto merme a efectiva realización dos servizos de limpeza.

Os traballadores/as que con anterioridade ao período de vacacións, se encontren en situación I.T., terán dereito ao aproveitamento das mesmas sempre que causen alta antes de finaliza-lo ano natural en curso.

Cando o período de vacacións fixado no calendario da empresa coincida no tempo cunha incapacidade temporal de calquera causa, as persoas poderán gozar de dito período en datas diferentes unha vez rematados os permisos aínda que o ano natural tivera aspirado.

O período de vacacións non poderán ser compensado en ningún caso, agás no seguinte:

- Aqueles/as traballadores/as que gocen unha quincena de vacacións fora do período de xuño a setembro, sempre que non vaian dúas persoas á vez nese mesmo mes, percibirá 60 euros por cada quincena, e 120 polo mes completo.

*ARTIGO 20. 10 DE MARZO.*

O 10 de Marzo será considerado festivo.

Cando, dito día, coincida en Domingo, a súa celebración, adiantarase ou atrasarase, ata o segundo día laboral, anterior ou posterior.

#### CAPITULO IV FALTAS E SANCIONES

*ARTIGO 21. FALTAS E SANCIONES.*

Será de aplicación o réxime disciplinario de faltas e sancions regulado polo Convenio Xeral do Sector de Limpezas Pública, Viaria, Regos, Recollida, Tratamento e Eliminación de Residuos, Limpeza e Conservación de Rede de sumidoiros Resolución de 12/02/1996 e BOE de 07/03/1996.

Tódalas sancions por faltas graves ou moi graves, comunicaranse simultaneamente aos traballadores/as e ao delegado de persoal.

#### CAPITULO V SEGURIDADE E SAÚDE

*ARTIGO 22. SEGURIDADE E SAÚDE.*

Dada a importancia que recoñecen os asinantes á prevención de accidentes, inclúese este capítulo dedicado á hixiene e seguridade no traballo. E considerando de obrigada aplicación, ámbalas partes, a lexislación sobre Seguridade e Hixiene, a tal efecto, organizarase un Comité de Seguridade e saúde, co



obxecto de velar polo cumprimento das medidas legais e regulamentarias, así coma para a posta en práctica do estipulado na Lei 31/1995, de 8 de Novembro, de Prevención de Riscos Laborais.

*ARTIGO 23. MEDIDAS DE SEGURIDADE E SAÚDE.*

A Dirección da Empresa amosará medidas de Seguridade e Saúde pertinentes, coma consecuencia do control do lugar de traballo e das instalacións e instrumentos que pon a disposición dos traballadores. As medidas de protección afectarán igualmente ós traballadores, obrigándose a traballar con seguridade e a coidar que os locais e instrumentos de traballo atópanse en perfectas condicións, debendo poñer en coñecemento do Comité de Seguridade e Saúde, ou no seu defecto do Comité de Empresa, tódalas anomalías que se detecten para que polo mesmo amósense medidas pertinentes.

*ARTIGO 24. COMITÉ DE SEGURIDADE E SAÚDE.*

O Comité de Saúde laboral, terá funcións efectivas no centro de traballo, con competencias en tódolos aspectos relacionados coa saúde laboral como son métodos de traballo, ritmos, horarios de traballo nocturno, etc.

O Comité terá unha composición de carácter paritario. A representación da parte social estará composta dependendo do número de delegados/as de prevención de cada Comité de Empresa, a representación da empresa será a mesma. O delegado de prevención posuirá 15 horas ao ano para tarefas de prevención.

A empresa está obrigada a dar a este Comité de Saúde laboral información relativa ás medidas de seguridade segundo normas que a lexislación laboral prevé. Así mesmo, proverá a tódolos/as traballadores/as dos medios necesarios para o desenvolvemento do seu traballo sen exposición nin riscos de ningunha clase.

A estes efectos estarase ó disposto na Lei 31/1995 do 8 de novembro, publicada no B.O.E. núm. 269, do 10 de novembro, así como o seu desenvolvemento regulamentario, que é normativa de dereito mínimo e indispensable.

Dito Comité reunirse a instancias da parte, tantas veces sexa necesario, debendo celebrar a reunión dentro das 72 horas seguintes a convocatoria. As reunións non descontaran do seu crédito de horas sindicais ós delegados do Comité de Seguridade e Saúde.

*ARTIGO 25. RECOÑECIMENTOS MÉDICOS.*

Anualmente farase a tódolos traballadores/as un recoñecemento médico de carácter voluntario, e en tempo de traballo.

O recoñecemento médico consistirá como mínimo en:

- |                    |                      |
|--------------------|----------------------|
| Audiómetro.        | Control da vista.    |
| Análise de sangue. | Análise de urina.    |
| Espirometría.      | Exploración clínica. |

O resultado do recoñecemento anual entregáraselle o traballador

Vacunación.

A campaña de vacinación consistirá como mínimo no seguinte:

- Vacina contra o tétanos.
- Vacina contra a hepatite B

*CAPITULO VI  
MELLORAS SOCIAS*

*ARTIGO 26. PERMISOS E LICENCIAS:*

O persoal afecto ó presente Convenio terá dereito ós seguintes permisos e licencias:

1.A.—PERMISOS: A Empresa concederá ó persoal que o solicite ata 15 días de permiso ó ano, sen salario. Os permisos deberán ser solicitados coa antelación de 15 días, agás casos de urxente necesidade.

2.B.—LICENCIAS: O persoal terá dereito, sempre que se cumpran os requisitos esixidos pola Lei, a aproveitar de licencias retribuídas na forma e condicións que a continuación se amosan:

- a) Por matrimonio: 16 días.
- b) Matrimonio de fillos: 1 día se é na Provincia e 2 si é fóra de ela.
- c) Nacemento ou adopción de fillo/a: 2 días e 4 fora da provincia. Nacemento ou adopción de neto/a: un día.
- d) Falecemento, accidente ou enfermidade grave, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario de cónxuxe, pais ou fillos: 4 días.
- e) Falecemento, accidente ou enfermidade grave, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario de avós, irmáns ou netos: 2 días.
- f) Por traslado de domicilio habitual: 1 días.
- g) Para renovación do carné de conducir das clases B, C, D e E de todo o persoal que o requira para á realización do seu traballo na Empresa, polo tempo que lle sexa necesario para efectuar recoñecemento psicotécnico ou exames.
- h) A Empresa, previa notificación dos traballadores/as que realicen estudos para obtención dun título oficial, académico ou profesional, e posterior xustificación, concederá as oportunas licencias para asistir a exames.
- i) Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal. Os traballadores/as da quenda da noite gozarán do día anterior ou posterior.
- k) Permiso por atención de fillos/as lactantes

As traballadoras por lactación dun fillo menor de nove meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións, no caso de parto múltiple ampliarase media hora máis por fillo/a.

Como regra xeral, as licencias comezarán a contarse na data en que produza o feito que as motiva e en todo caso entenderase que os días de licenza son días naturais.

No caso de falecemento da nai, con independencia de se esta realizara ou non actividade retribuída, o outro proxenitor poderá facer uso da totalidade ou da parte que reste do permiso.

No caso de falecemento de fillo ou filla o período de suspensión non se verá reducido.

No caso de cesión de parte do permiso ao outro proxenitor, esta será efectiva aínda que a nai se tope en situación de IT.

No caso de nacemento prematuro, cando a crianza precise permanecer hospitalizada despois do parto por un período maior a 7 días, o período de suspensión ampliarase até a alta hospitalaria até un máximo de 13 semanas adicionais.

No caso de nacemento prematuro, cando a crianza precise permanecer hospitalizada despois do parto, o período de suspensión poderá computarse despois da alta hospitalaria, a excepcións das seis semanas de descanso obrigatorio para a nai.

Nos casos de adopción e acollemento múltiples o período será ampliado en dúas semanas por cada crianza a partir da segunda.

Nos supostos de fillos ou fillas con discapacidades o período ampliarase en dúas semanas.



No caso de que a nai non tivese dereito a suspender a súa actividade profesional con dereito a prestacións o outro proxenitor terá dereito a suspender o seu contrato polo período que lle tivera correspondido á nai.

Os traballadores/as beneficiaranse de calquera mellora nas condicións de traballo á que puideran ter dereito durante a suspensión.

#### PATERNIDADE:

Dereito as suspensión do contrato de trece días, ininterrompidos, ampliábeis no suposto de parto, adopción ou acollemento múltiples en dous días máis por cada crianza a partir da segunda. (súmanse aos días de licenza estipulados en convenio ou no ET)

- l) Se por motivos de hospitalización de familiares, debido a enfermidade grave o por necesidades de operacións, estableceranse quendas de estancia no hospital ao fin de atender ao enfermo, o traballador/a poderá gozar da súa licenza por este concepto iniciándoa en data posterior ao do feito causante, sempre e cando o solicite nos termos a continuación establecidos e a consuma mentres perdure o mesmo período de hospitalización do familiar do que se derivou a licenza.

Nestes supostos o traballador/a terá dereito ao mesmo número de días laborais de licenza que houbera gozado no caso do normal inicio da mesma. Para iso, realizarase o cálculo do número de días laborais que habería suposto a licenza de comezar o seu goce o día no que se produciu o feito causante. O traballador/a, deberá comunicar e acreditar a empresa a concorrencia do feito causante, a súa intención de gozar a licenza en data posterior e sinalar os días laborais, que lle correspondan segundo o cálculo anterior, nos que o faría. Ao remate do gozo deberá acreditar que durante os días efectivamente gozados como licenza concurría hospitalización do familiar. Avisarase a dirección coa antelación suficiente para non afectar o servizo.

- m) O persoal gozará de dous días de asuntos propios, a gozar un deles a partir do 1 de xaneiro de 2011 e dous a partir do 1 de xaneiro de 2012.

A referencia que nos apartados anteriores que se fai ó cónxuxe, entenderanse feitos, así mesmos, á compañeira/o que de xeito estable e en situación de feito asimilable ó matrimonio, conviva co traballador/a, previa certificación de convivencia que acredite dita situación.

#### ARTIGO 27. EXCEDENCIAS.

O traballador/a con alúmenos unha antigüidade na empresa de un ano, terá dereito a que se lle recoñeza unha excedencia voluntaria de catro meses a cinco anos. A empresa reservará o posto de traballo ó traballador/a na dita situación, concertando para o efecto o contrato de interinidade ou substitución correspondente.

O dito contrato estará suxeito ás disposicións sobre a materia en vigor, no momento da substitución e ata que remate esta.

O traballador/a avisará á empresa con 30 días de antelación á data prevista para a súa reincorporación, ó posto de traballo.

Este dereito só poderá ser exercido polo mesmo traballador/a unha vez transcorridos catro anos dende o remate da anterior excedencia.

#### Excedencia por coidado de fillos e familiares.

Os traballadores/as terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atender ó coidado da cada fillo, tanto cando o sexa por natureza, como por adopción, ou no suposto de acollemento, tanto permanente como preadoptivo, a contar dende a data de nacemento ou, se é o caso, da resolución xudicial ou administrativa.

Tamén terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a dous anos, os traballadores/as para atender ó coidado dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poidan valerse por si mesmo, e non desempeñe actividade retribuída.

A excedencia contemplada no presente apartado constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. Non obstante se dous ou nais traballadores/as da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limita-lo seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

Cando un novo suxeito causante dera dereito a un novo período de excedencia, o inicio da mesma dará fin ó que, se é o caso, se viñera gozando.

O período no que o traballador/a permaneza en situación de excedencia consonte ó establecido neste artigo será computable a efectos de antigüidade e o traballador/a terá dereito á asistencia a cursos de formación profesional, participación á que deberá ser convocado polo empresario, especialmente con ocasión da súa reincorporación.

Os traballadores/as terán o dereito da reserva do posto de traballo independentemente de cal fora o suxeito causante da excedencia.

En todo o no previsto neste artigo estarase ó establecido con carácter xeral no artigo 46 do Estatuto dos Traballadores e demais normas vixentes sobre a materia.

#### ARTIGO 28. NOVAS CONTRATACIÓNS.

En caso de baixa na empresa dun operario con categoría dun oficial, establecerase un réxime para ocupar a praza de modo que na primeira vacante será escollida a persoa pola representación de persoal, entre o persoal idóneo, preferentemente con maior antigüidade da plantilla, e a segunda pola dirección da empresa, e así sucesivamente.

Os contratos de relevo, transformaranse en indefinidos no momento da xubilación total do relevado.

Establecerase un sistema de rotacións mensuais entre aqueles traballadores/a que opten a efectualo o servizo nos vehículos da empresa que posúan o permiso de conducir de clase C ou superior.

Acordase aplicar o asinado na acta nº10.

#### ARTIGO 29. AXUDA FAMILIAR.

Os traballadores/as afectados por este convenio, que teñan ó seu cargo a unha persoa discapacitada psíquica ou física, de acordo cas estipulacións requiridas pola Seguridade Social, e previa xustificación, percibirán un complemento extrasalarial de 128,19 euros ao ano reflectido na táboa salarial anexa.

#### ARTIGO 30. PÓLIZA DE ACCIDENTE.

A Empresa subscribirá unha póliza de accidentes que garante as seguintes indemnizacións:

- a) No caso de falecemento por accidente non laboral ou enfermidade común, os herdeiros percibirán o valor correspondente a unha mensualidade completa.
- b) No caso de falecemento por accidente laboral ou enfermidade profesional, véase táboa anexa.
- c) No caso de invalidez absoluta ou gran invalidez derivada de accidente laboral ou enfermidade profesional, véase táboa anexa.

Os efectos deste artigo consideraranse accidente de traballo e enfermidade profesional, o sufrido con ocasión da prestación de servizos para esta Empresa, incluíndo cando se produza “in itinere”

O titular poderá designar, ante a entidade aseguradora, e por escrito, ós seus propios beneficiarios.

A póliza de seguro colectivo terá o incremento do IPC real anual do ano anterior. Esta será efectiva a partir da publicación do convenio no Boletín Oficial correspondente.

#### ARTIGO 31. XUBILACIÓN PARCIAL.

1. Ao amparo do artigo 166.2 da Lei de Seguridade Social e do artigo 12.6 do Estatuto dos Traballadores, reconécese aos traballadores/as o dereito suxestivo de solicitar da empresa a xubilación parcial e a redución de xornada no límite máximo legalmente previsto do 85 %

cando se xunten os requisitos legalmente establecidos e, en especial, o da idade, que no poderá ser inferior aos 60 anos.

Cumprirase a normativa vixente en cada momento.

2. A solicitude deberase remitir a empresa ou empresas cunha antelación mínima de tres meses a data prevista de xubilación parcial. A empresa estudará a solicitude coa vista posta nun acordo coa parte solicitante e, en todo caso, respostará nun prazo máximo de trinta días. Nos casos de discrepancia entre as partes, remitirase a cuestión á Comisión Paritaria, que resolverá no ámbito das súas funcións e no prazo máximo de trinta días.
3. Dada a particularidade da actividade da empresa e as súas prestacións de servizos a entidades públicas ou que implica que poidan existir cambios de titularidade na adxudicación do servizo que se contrata, e tendo en conta que opera a SUBROGACIÓN EMPRESARIAL, a empresa entrante ten a obrigaçión de manter as condicións persoais e laborais que no seu día se houberen pactado coa empresa saínte, tales como: xornada a reducir, distribución de xornada o pago de salario.

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

4. As diferentes porcentaxes serán as que marque a lexislación vixente en cada momento da xornada que corresponda do traballo efectivo acumularase nos meses inmediatamente seguintes á xubilación parcial e a xornada completa, aínda cando a empresa poida optar por retribuír sen esixir a cambio a prestación efectiva dos servizos e sen prexuízo da aplicación da seguinte escala de bonificacións:
  - Con trinta anos ou máis de antigüidade na súa vida laboral, se recoñece unha dispensa absoluta no traballo.
  - Con vinte anos de antigüidade na súa vida laboral e ata trinta, se recoñece unha dispensa do 75 % do traballo.
  - Con dez anos de antigüidade na súa vida laboral e ata vinte, se recoñece unha dispensa do 50 % do traballo.
  - Todo isto sen prexuízo do acordo ao que poidan chegar os traballadores/as e a empresa.
  - Ata que o traballador/a xubilado parcialmente chegue a idade ordinaria de xubilación, a empresa deberá manter un contrato de relevo nos termos previstos no artigo 12.6 do Estatuto dos Traballadores.

#### ARTIGO 32. XUBILACIÓN ANTICIPADA.

As empresas e traballadores/as poderán pactar, previa existencia de común acordo por ambas partes, xubilacións anticipadas ós 64 anos, de conformidade co disposto no real decreto 1194/85 de 17 de Xullo e a lei 63 e 64/ 1.997 do 26 de Decembro, debendo as empresas cubrir ditas vacantes con traballadores/as tal como recolle o artigo 46º deste convenio.

#### ARTIGO 33. XUBILACIÓN FORZOSA.

Co fin de contribuír á realización dunha política de promoción de emprego, a xubilación, para o persoal fixo da empresa, terá carácter de forzosa ó cumprir-lo traballador/a a idade de 65 anos.

Aquelas/es traballadores/as que, ó chegaren a esta idade, non teñan cumprido o período mínimo de cotización á Seguridade Social para causaren dereito á referida prestación, poderán continuar prestando servizos ata cumpriren o citado período de cotización, momento no que se causará baixa de xeito inmediato.

A empresa cubrirá o posto de traballo do xubilado/a con outro traballador/a e de carácter indefinido.

*ARTIGO 34. GRATIFICACION POR PERMANENCIA*

En base ó artigo 26.1 do Estatuto dos Traballadores, establécese unha gratificación de carácter salarial por permanencia na empresa para aqueles traballadores/as que previo acordo coa mesma decidan extinguir voluntariamente a súa relación laboral, unha vez cumpridos os 60 anos e antes de cumpridos os 65 e con independencia dos anos de servizo segundo o seguinte baremo:

60 anos	5 mensualidades
61	4 mensualidades
62	3 mensualidades
63	2 mensualidades
64	1 mensualidades

*ARTIGO 35. INCAPACIDADE TEMPORAL.*

Nos supostos de I,T. a empresa complementará as prestacións da Seguridade Social, ata o 100% do salario mensual dende o 1º día da baixa e na primeira baixa do ano 2ªe as seguintes se lle aplicará o marcado na lexislación laboral vixente.

Nos supostos de I,T. derivada de accidente laboral, a empresa complementará as prestacións de Seguridade Social, ata o 100% do salario mensual dende o 1º día da baixa e mentres dure a mesma.

De igual xeito actuarase nos casos de hospitalización e mentres dura a hospitalización.

Igual criterio seguirase co respecto ó abono das pagas extraordinarias.

*ARTIGO 36. ROUPA DE TRABALLO.*

## 1. CONDUCTORES, PEÓNS:

ROUPA DE INVERNO	2 pantalóns de abrigo, 2 polos manga larga, 1 par de calzado, 1 Anorak, 1 roupa de augas, 1 cazadora de abrigo, 1 xersei, 1 viseira, 1 gorro de abrigo, 3 pares de calcetíns, 1 par de botas de augas, 1 chaleco, 1 par de guantes, 1 toalla
ROUPA DE VERÁN	2 pantalóns, 2 polos mangas curtas, 1 cazadora, 1 par de calzado, 3 pares de calcetíns, 1 chaleco, 1 viseira

## 2. MECÁNICOS

Terán a mais do anterior 1 polo, 2 cazadora e 1 pantalón, tanto de verán como inverno.

1. Con respecto á roupa de auga, no seo do Comité de Saúde analizarase mellorar a roupa de auga e a súa hipotética entrega.
2. A roupa de verán entregarase do 1 ó 15 de Maio.
3. A roupa de inverno entregarase do 1 ó 15 de Outubro.
4. Cando realizando o traballo a roupa se rompe, ou quede inservible, a Empresa a cambiará por outra nova, previa entrega da prenda deteriorada.

*Artigo 37. RETIRADA DO PERMISO DE CONDUCIR.*

No suposto de que un traballador/a coa categoría de Conductor, realizando o seu cometido cun vehículo da empresa e cumprindo coa función que lle sexa encomendada, lle fose retirado provisionalmente o permiso de conducir, a empresa acolaralle a outro posto de traballo adecuado ás súas facultades e respectándolle a retribución de Conductor, polo tempo da retirada do mesmo. O remate da suspensión do permiso de conducir será reintegrado a súa antiga categoría e posto de traballo. O resto das categorías que desempreguen as labores de conductor rexeranse por este artigo.

Si a retirada do permiso de conducir se producirá en situación de "in itinere" co vehículo particular do traballador/a a Empresa garantirá a retribución de conductor durante a retirada do mesmo.

Estes beneficios non terán lugar cando a causa da retirada do permiso de conducir sexa debida a imprudencia temeraria embriaguez ou drogadicción ou cando exista reincidencia.

*ARTIGO 38. MOBILIDADE FUNCIONAL.*

Estarase o disposto con carácter xeral no Estatuto dos Traballadores, no seu capítulo 3º sección 1ª.

Os distritos serán rotativos obrigatoriamente para todo o persoal.

*ARTIGO 39. CRETOS PERSOAIS.*

Crearase un fondo de 10.683,00 euros, regulándose pola Comisión mixta paritaria a forma de distribución e reintegro.

O persoal terá dereito a que a empresa lle poida anticipar calquera paga extraordinario.

*ARTIGO 40. DIETAS.*

Compensaranse economicamente os desprazamentos por motivos laborais fora do municipio, sempre que teña de pernoctar no lugar de desprazamento, ou cando sexa preciso xantar ou cear no mesmo.

As cantidades reflíctanse na táboa salarial anexa.

*CAPITULO VII  
DEREITOS SINDICAIS*

*ARTIGO 41. DEREITO DE INFORMACIÓN.*

En todo o referido aos Dereitos Sindicais estarase ao estipulado con carácter xeral no Capítulo XIII do Convenio Colectivo de Limpeza Pública, Viaria, Regos, Recollida Tratamento e Eliminación de Residuos, Limpeza e Conservación de Rede de sumidoiros (BOE) nº 58 de 7-3-96), así como ao establecido no artigo 64.1 do Estatuto dos Traballadores.

*ARTIGO 42. COTA SINDICAL.*

A Empresa descontará da nómina dos traballadores/as a cota sindical, previa solicitude escrita de cada un deles.

*ARTIGO 43. INFORMACIÓN DE ABSENTISMO.*

A Empresa facilitará trimestralmente, información sobre absentismo, baixas por enfermidade e faltas inxustificadas e baixas por accidente.

*ARTIGO 44. ALTAS E BAIXAS NA EMPRESA.*

Facilitarase ó delegado de Persoal os modelos de contrato de traballo que se utilizan na Empresa.

O traballador/a entregáraselle copia do seu contrato de traballo.

Cando existan altas de novos traballadores/as fixos e eventuais, a empresa comprométese a comunicallo ó Delegado de Persoal, indicando apelidos, nome e categoría do novo traballador, así como o tipo de traballo efectuado.

O traballador/a que desexe cesar na Empresa deberá comunicarllo cunha antelación de 7 días. Este prazo será de 15 días para o persoal administrativo, e dun mes para o persoal titulado.

*ARTIGO 45. ASEMBLEAS.*

Os traballadores/as disporán dun creto de 8 horas anuais para a celebración de asembleas dentro da xornada de traballo, previa notificación á Empresa.



*CAPITULO VIII*  
*SUBROGACIÓN DO PERSOAL*

*ARTIGO 46. SUBROGACIÓN DO PERSOAL*

*Apartado 1. Subrogación do persoal.*

Ao obxecto de contribuír e garantir o principio de estabilidade no emprego, a absorción de persoal entre quen se sucedan, mediante calquera das modalidades de contratación de xestión de servizos públicos, contratos de arrendamento de servizos ou doutro tipo, na realización do servizo de limpeza e recollida de residuos sólidos do Concello de Nigrán, levarase a cabo nos termos indicados no presente apartado e os seguintes.

No sucesivo, o termo contrata engloba con carácter xenérico calquera modalidade de contratación, tanto pública como privada, e identifica unha concreta actividade, neste caso o servizo de limpeza e recollida de residuos do Concello de Nigrán, que pasa a ser desenrolada por unha determinada empresa, sociedade ou organismo público

- A) En tódolos supostos de remate, perda, rescisión, cesión ou rescate da contrata, así como respecto de calquera outra figura ou modalidade que supoña a substitución entre entidades, persoas físicas ou xurídicas que leven a cabo a actividade xa descrita anteriormente, os traballadores/as da empresa saínte pasarán a adscribirse a nova empresa ou entidade pública que vaia a realizar o servizo, respectando esta os dereitos e obrigas que gozaren na empresa substituída. producirase a mencionada subrogación do persoal sempre que se de algún dos seguintes supostos:
1. Traballadores/as en activo que presten os seus servizos cunha contrata cunha antigüidade mínima dos catro últimos meses anteriores ao remate efectivo de esta pola empresa saínte, sexa cal sexa a modalidade do seu contrato de traballo, con independencia de que con anterioridade ao citado período de catro meses, traballasen noutra contrata.
  2. Traballadores/as con dereito a reserva do posto de traballo, que no momento do remate efectivo da contrata teñan unha antigüidade mínima de catro meses nela e atópanse enfermos, accidentados, en excedencia, vacacións, permiso, descanso maternal, así como traballadores/as acollidos á xubilación parcial e traballadores/as con contrato de relevo, ou situacións análogas.
  3. Traballadores/as que con contrato de interinidade, substitúan a algún dos traballadores/as nomeados no apartado nº 2, con independencia da súa antigüidade e mentres dure o seu contrato.
  4. Traballadores/as de novo ingreso que por esixencias do cliente se incorporaran a contrata de servizos públicos como consecuencia dunha ampliación, nos catro meses anteriores ao remate da mesma.
  5. Traballadores/as que substitúan a outros que se xubilen, tendo cumpridos sesenta e catro anos, dentro dos catro últimos meses anteriores ao remate efectivo da contrata e teñan unha antigüidade mínima na mesma de catro meses anteriores a xubilación, sempre que esta este pactada no convenio colectivo estatutario de ámbito inferior, en virtude do Real Decreto 1194/85, do 17 de xullo.
- B) Tódolos supostos anteriormente contemplados, deberán acreditarse verídica e documentalmentepola empresa saínte á entrante, mediante os documentos que se detallan no apartado 5 do presente artigo e no prazo de dez días hábiles contados dende o momento no que, ben a empresa entrante ou a saínte, comunique verazmente a outra empresa o cambio de adxudicación de servizo.
- C) Os traballadores/as que non gozaran as vacacións regulamentarias ao producirse a subrogación, as gozaran coa nova adxudicataria do servizo; que só abonará a parte proporcional do período que a ela lle corresponda, xa que o abono do outro período lle corresponde a anterior adxudicatario, que deberá efectuar a correspondente liquidación.



D) A aplicación deste artigo será de obrigado cumprimento para as partes as que vincula: empresarios ou entidade pública ou privada cesante, nova adxudicataria e traballador/a.

*Apartado 2. División de contratas.*

No suposto de que unha ou varias contratas nas que a actividade veña sendo desenrolada por unha ou distintas empresas ou entidades públicas, se fragmente ou dividan en distintas partes, zonas ou servizos ao obxecto de posterior adxudicación pasarán a estar adscritos ao novo titular aqueles traballadores/as que realizaran o seu traballo na empresa saínte nas concretas partes, zonas ou servizos resultantes da división producida, cun período mínimo dos catro últimos meses, sexa cal fose a modalidade de contrato de traballo, todo elo aínda cando con anterioridade traballasen noutras zonas ou servizos distintos.

Subroganse , así mesmo, os traballadores/as que se atopen nos supostos 2 ao 5, ámbolos dous inclusive do apartado 1 do presente artigo e que realizaran o seu traballo nas zonas, divisións ou servizos resultantes.

*Apartado 3. Agrupación de contratas.*

No caso de que distintas contratas, servizos, zonas ou divisións de aquelas, agrúpanse nunha ou varias, a subrogación do persoal operará respecto de todos aqueles traballadores/as que, con independencia da modalidade do seu contrato de traballo, realizaran o seu traballo nas que resulten agrupadas, cun tempo mínimo dos catro meses anteriores, e todo elo, aínda cando con anterioridade prestasen servizos en distintas contratas, zonas ou servizos.

Subroganse ase mesmo os traballadores/as que se atopen nos supostos 2 ao 5, ámbolos dous inclusive do apartado 1 do presente artigo e que realizaran o seu traballo nas zonas, divisións ou servizos agrupados.

*Apartado 4. Obrigatoriedade.*

A subrogación do persoal, así como, os documentos que se facilitarán, operarán en tódolos supostos de substitución de contratas, partes, zonas ou servizos que resulten da fragmentación, ou división das mesmas, así como nas agrupacións que de aquelas podan efectuarse, aínda tratándose das normais substitución que se produzan entre empresas e entidades públicas ou privadas que leven a cabo a actividade dos correspondentes servizos, e elo aínda cando a relación xurídica se estableza só entre quen adxudica o servizo por un lado e a empresa que resulte adxudicataria por outro, sendo de aplicación obrigatoria, en todo caso, a subrogación do persoal, nos termos indicados, todo elo con independencia tanto de aplicación , no seu caso, do previsto no artigo 44 do Estatuto do Traballadores, como da existencia por parte do empresario saínte de outras contratas allea as que son obxecto de sucesión.

Apartado 5. Documentos a facilitar pola empresa saínte á empresa entrante:

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

*ARTIGO 47. DEREITOS LINGÜÍSTICOS E NORMALIZACIÓN DO GALEGO*

Os traballadores/as teñen dereito a desenvolver a súa actividade laboral e profesional en lingua galega, como lingua propia de Galicia (artigo 5.1 do Estatuto de Autonomía), e a recibir formación lingüística para mellorar o servizo ao público no seu posto de traballo.

No seo da empresa a dirección e os representantes dos traballadores/as fomentarán o uso da lingua galega nas actividades internas e nas súas relacións.

*ARTIGO 48. IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E DE TRATO.*

Ningún traballador/a poderá ser discriminado por razón sexo ou idade, ideoloxía, raza, discapacidade. Tódolos traballadores/as teñen dereito ao respecto da súa dignidade e á protección da súa intimidade. Segundo iso, en consonancia coa lexislación vixente, as empresas, os comités de empresa e/ou os representantes dos traballadores vixiarán o cumprimento das seguintes normas:

- Que non figure nas condicións de contratación ningún requisito que supoña discriminación por sexo.
- Que non se produzan diferenzas nas denominacións dos postos de traballo en función do sexo.
- Que ningún traballador/a poderá ser discriminado/a, sancionado/a, despedido/a por cuestións relativas á súa intimidade, sempre que non afecten á actividade laboral.
- Que ningún traballador/a poderá ser obxecto de decisións e/ou condicións, ou calquera clase de medidas, que comporten un trato discriminatorio en materia de salarios, promoción, conservación do posto de traballo, etc. por razón do seu sexo.
- Evitarase na redacción do convenio a linguaxe sexista.

*DISPOSICIONS FINAIS:**PRIMEIRA*

En todo o no regulado no presente convenio, estarase ó disposto no Convenio Colectivo del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Regos, Recollida Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Rede de sumidoiros, así como no establecido no Estatuto dos traballadores/as e demais lexislación laboral vixente.

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

*SEGUNDA*

Este convenio constitúe un todo orgánico e indivisible e, a efectos da súa aplicación práctica, considerarase globalmente e en cómputo anual.

TABLA SALARIAL 2013 – NIGRAN									
	Salario base	Plus toxicidade	Plus nocturnidade	Plus actividade	Plus transporte	Plus productividade	Paga extra Verán, Nadal e Outono	Paga extra beneficios	SALARIO BRUTO ANUAL 2013
	€/día natural	€/día efectivo	€/día efectivo	€/día efectivo	€/día efectivo	€/día Luns	3 pagas	1 paga	
encargado/a	45,30€	15,85€		12,66€	5,40€	9,18€	1.359,00€	1.352,10€	
condutor/adía/oficial <sup>1ª</sup>	30,06€	10,52€		2,52€	5,40€	9,18€	901,80€	897,30€	
condutor/a noite	30,06€	10,52€	10,52€	2,52€	5,40€	9,18€	901,80€	897,30€	
peón/peona día	28,79€	10,07€		1,81€	5,40€	9,18€	863,70€	859,50€	
peón/peona noite	28,79€	10,07€	10,07€	1,81€	5,40€	9,18€	863,70€	859,50€	
administrativo/a									16.137,64€

PLUS DE ANTIGÜIDADE. Expresado en % ao salario base							
encargado/a	Bienio	Quinquenio					
	2,27 €	3,17 €					
peón/peona	1,44 €	2,02 €					
Oficial/a 1ª	1,50 €	2,10 €					
Oficial/a administrativo/a/a	1,44 €	2,02 €					
categoría	>2 anos	>4 anos	>6 anos	>11 anos	>16 anos	>21 anos	>26 anos
	1 bienio	2 bienios	3 bienios	3 b. + 1 quinq.	3 b. + 2 quinq.	3 b. + 3 quinq.	3 b. + 4 quinq.
€/día							
encargado/a	2,27	4,54	6,81	9,98	13,15	16,32	19,49
peón/peona	1,44	2,88	4,32	6,34	8,36	10,38	12,40
Oficial/a 1ª	1,50	3,00	4,50	6,60	8,70	10,80	12,90
Oficial/a administrativo/a/a	1,44	2,88	4,32	6,34	8,36	10,38	12,40

FESTIVOS 2013		AXUDA FAMILIAR 2013	
€/día		€/ano	
conductor día	79,05	axuda familiar (anual)	128,19
peon día	77,98	PLUS DE MAQUINARIA LIXEIRA 2013	
conductor noite	88,67	€/día	
peon noite	87,60	plus de maquinaria (diaria)	2,14
CRETOS PERSOAIS 2013			
€/ano			10.683

COMPENSACIÓN LIBRANZAS			
€/día efectivo			
conductor/a día/oficial 1ª	18,66	peón/peona día	17,80
conductor/a noite	20,96	peón/peona noite	19,99
GRATIFICACIÓN VOLUNTARIA POLO CAMBIO DAS VACACIÓNS			
Por cambiar 15 días das vacaciós fora do verán	60 €	Por cambiar 30 días das vacaciós fora do verán	120 €

Vigo, a 30 de outubro de 2013. — A Xefa Territorial, María Rita Peón Fernández.

2013010024