

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

XUNTA DE GALICIA

Consellería de Traballo e Benestar

Xefatura Territorial da Coruña

Servizo de Relacións Laborais

Resolución da Xefatura Territorial da Coruña do convenio colectivo de Valoriza de Servizos Medioambientales, S.A. no servizo de limpeza viaria, xestión do punto limpo e diversas recollidas selectivas nas Pontes de García Rodríguez

Visto o expediente do Convenio colectivo de traballo da empresa VALORIZA SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES EN EL SERVICIO DE LIMPIEZA VIARIA, GESTIÓN DEL PUNTO LIMPIO Y DIVERSAS RECOGIDAS SELECTIVAS EN AS PONTES DE GARCÍA RODRÍGUEZ (código n.º 15004671012009), que foi subscrito o 01 de outubro de 2014 pola comisión negociadora, de conformidade co disposto no artigo 90 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 na Orde de 29 de outubro de 2010 pola que se crea o Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia esta Xefatura Territorial 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, 27 de novembro de 2014.

Xefa territorial

M.ª PILAR CARIDAD ALONSO

CONVENIO COLECTIVO DA EMPRESA VALORIZA SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES, S.A., NA ACTIVIDADE DE LIMPEZA PÚBLICA VIARIA, XESTIÓN DO PUNTO LIMPO E DIVERSAS RECOLLIDAS SELECTIVAS DE AS PONTES DE GARCÍA RODRÍGUEZ

ÍNDICE

www.cigservizos.org

NORMAS XERAIS

Artigo preliminar. Lexitimación das partes.

Artigo 1.º.–Ámbito de aplicación territorial e persoal.

Artigo 2.º.–Vixencia, duración e prórroga.

Artigo 3.º.–Condicións mais beneficiosas.

Artigo 4.º.–Absorción e compensación.

Artigo 5.º.–Comisión mixta de garantía.

Artigo 6.º.–Interpretación e aplicación.

ORGANIZACIÓN DO TRABALLO

Artigo 7.º.–Organización do traballo.

Artigo 8.º.–Promoción.

Artigo 9.º.–Clasificación profesional.

Artigo 10.º.–Emprego do idioma galego

Artigo 11.º.–Situacións especiais.

CONDICIÓNS DE TRABALLO

Artigo 12.º.–Xornada laboral.

Artigo 13.º.–Vacacións.

Artigo 14.º.–Permisos e licenzas.

Artigo 15.º.–Días libres por asuntos propios.

Artigo 16.º.–Incapacidade laboral transitoria.

Artigo 17.º.–Preaviso de cesamento.

Artigo 18.º.–Garantías de traballo.

CONDICIÓNS SOCIAIS

Artigo 19.º.–Póliza de seguros.

Artigo 20.º.–Excedencias.

Artigo 21.º.–Redución de xornada.

Artigo 22.º.–Suspensión do contrato de traballo por maternidade, risco durante o embarazo ou lactación, violencia de xénero e paternidade.

Artigo 23.º.–Xubilación parcial anticipada.

Artigo 24.º.–Cobertura por retirada do carné de conducir.

Artigo 25.º.–Saúde laboral.

Artigo 26.º.–Delegado de prevención.

Artigo 27.º.–Revisións médicas.

Artigo 28.º.–Protección de traballadores e traballadoras especialmente sensibles a determinados riscos.

DEREITOS SINDICAIS

Artigo 29.º.–Garantías sindicais.

Artigo 30.º.–Cota sindical.

CONDICIÓNS SALARIAIS

Artigo 31.º.–Retribucións.

Artigo 32.º.–Pagas extraordinarias.

Artigo 33.º.–Incremento salarial e cláusula de revisión.

Artigo 34.º.–Horas extraordinarias.

Artigo 35.º.–Anticipos.

Artigo 36.º.–Pagamento de salarios.

OUTRAS CONDICIÓNS

Artigo 37.º.–Subrogación do persoal.

Artigo 38.º.–Documentos a facilitar pola empresa saínte á entrante.

Artigo 39.º.–Dereito supletorio.

RÉXIME DISCIPLINARIO

Artigo 40.º.–Facultade sancionadora.

Artigo 41.º.–Graduación das faltas.

Artigo 42.º.–faltas leves.



SERVIZOS

www.cigservizos.org

Artigo 43.º.–faltas graves.

Artigo 44.º.–faltas moi graves.

Artigo 45.º.–prescripción das infraccións e faltas.

Artigo 46.º.–Sancións. Aplicación.

DISPOSICIÓNS ADICIONAIS

PRIMEIRA.–Emprego de linguaxe non sexista.

SEGUNDA.–Igualdade de oportunidades.

Anexo 1.–Táboa salarial.

Anexo 2.–Graos de consanguinidade e afinidade.

NORMAS XERAIS

Artigo preliminar.–Lexitimación das partes.

Este convenio esta subscrito pola empresa VALORIZA SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES, S.A., como adxudicataria do servizo de limpeza viaria, xestión do punto limpo e diversas recollidas selectivas de As Pontes de García Rodríguez, e a representación legal dos traballadores do devandito centro de traballo, na persoa do seu delegado de persoal pertencente á central sindical Confederación Intersindical Galega (C.I.G.).

As partes que o subscriben, teñen lexitimación abonda conforme ás disposicións legais vixentes, para establecer o presente convenio colectivo, obrigándose polo tanto, durante o tempo da súa vixencia.

Artigo 1.º.–Ámbito de aplicación territorial e persoal.

O presente convenio colectivo será de aplicación para todos os traballadores e traballadoras da empresa VALORIZA SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES, S.A., que presten os seus servizos no centro de traballo de Ás Pontes de García Rodríguez.

Artigo 2.º.–Vixencia, duración e prórroga.

O presente convenio colectivo, terá unha duración de 3 anos, comezando a súa vixencia a todos os efectos, o 1 de xaneiro de 2014 e finalizando o 31 de decembro de 2016.

A denuncia do convenio entenderase validamente efectuada por calquera das partes sempre que medie comunicación por escrito á outra parte antes do último mes de vixencia do convenio ou, se é o caso, antes do último mes de finalización de calquera das prórrogas.

Este convenio considerarase provisionalmente prorrogado durante o tempo que medie entre a data de finalización e a aprobación dun novo convenio ou norma que o substitúa.

Artigo 3.º.–Condicións máis beneficiosas.

Os traballadores que, con anterioridade ao presente convenio viñesen gozando de mellores condicións consideradas no seu conxunto e en cómputo anual que as aquí pactadas, conservarán as mesmas.

Artigo 4.º.–Absorción e compensación.

As retribucións establecidas no presente convenio compensarán e absorberán todas as existentes no momento da súa entrada en vigor, calquera que sexa a natureza e orixe destas.

Os aumentos de retribucións que poidan producirse no futuro por disposicións legais de xeneral aplicación, só poderán afectar ás condicións pactadas no presente convenio, cando consideradas as novas retribucións en cómputo anual superen as aquí pactadas.

No caso contrario, serán absorbidas e compensada por estas últimas subsistindo o presente convenio nos seus propios termos e sen modificación ningunha nos seus conceptos, módulos e retribucións.

Artigo 5.º.–Comisión mixta de garantía.

Estará formada polo mesmo número de representantes dos traballadores e da empresa. Ambas as dúas partes poderán contar con asesores e reuniranse a instancia de calquera delas, cantas veces sexa necesario, debendo celebrarse a reunión dentro dos dous días seguintes á convocatoria e correndo a cargo do convocante as horas empregadas ao efecto.

As súas funcións serán:

- a) Interpretación da totalidade das cláusulas deste convenio.
- b) Estudio e valoración das novas disposicións legais de promulgación posterior á entrada en vigor do presente convenio que poidesen afectar ao seu contido.
- c) Establecemento dos procedementos e prazos de actuación da comisión, incluído o sometemento das discrepancias producidas no seu seo aos sistemas non xudiciais de solución de conflitos, establecidos mediante os acordos interprofesionais de ámbito estatal ou autonómico previstos no artigo 83 do E.T.
- d) Cantas outras actividades tendan a unha eficaz aplicación do convenio e unha mellor solución interna dos conflitos.
- e) Todas as demais previstas na lexislación vixente.

Artigo 6.º.-Interpretación e aplicación.

As dúbidas e diverxencias que poidan xurdir sobre a aplicación deste convenio, serán sometidas á comisión mixta paritaria, antes de presentar a reclamación pertinente, ante a Xurisdición competente.

A devandita comisión deberá emitir un informe e a súa resolución nun prazo máximo de 5 días a partir do día en que foi solicitada.

Unha vez gotado o trámite da intervención previa da comisión mixta paritaria sen que se alcance un acordo entre as partes, as discrepancias surtidas no seo da comisión mixta serán sometidas a un procedemento de mediación ou arbitraje, debendo acudir ao Acordo interprofesional galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo (AGA), tendo o acordo logrado a través deste procedemento a mesma eficacia xurídica e tramitación que os convenios colectivos.

No caso de desacordo durante o período de consultas para a inaplicación de condicións laborais recollidas no convenio, calquera das partes poderá someter a discrepancia á comisión do convenio, que disporá dun prazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar dende que a discrepancia lle foi plantexada.

As funcións e actividades da comisión mixta paritaria non obstaculizarán en ningún caso o libre acceso á xurisdición administrativa e contenciosa, prevista na lei.

ORGANIZACIÓN DO TRABALLO

Artigo 7.-Organización do traballo.

A organización do traballo é facultade exclusiva da empresa, que debe exercitala con suxeición ao establecido no presente convenio e demais normas aplicables.

A empresa facilitará o exercicio do traballo de forma que o persoal non sufra atrasos no desenvolvemento do seu labor debido a persoas ou feitos alleos á empresa.

Cada traballador realizará o traballo propio da súa categoría. Se por necesidades do servizo, un traballador viñese desempeñando funcións dunha categoría superior, cobrará dende o primeiro día, o salario correspondente a esta categoría.

Artigo 8.º.-Promoción.

Os postos ou tarefas que impliquen mando ou especial confianza, serán de libre designación e revogación por parte da empresa.

Terá preferencia o persoal en activo na empresa ou centro de traballo, para ascender a unha categoría ou nivel profesional distinto do que se ostenta, sen prexuízo de que establezan pola empresa, sistemas de promoción que teñan en consideración:

- Superar satisfactoriamente as probas que se propoñan ao efecto.
- Titulación.
- Coñecementos do posto de traballo.
- Historial profesional.

O ascenso non será definitivo ata transcorrido un período de proba, que será de 6 meses para o persoal titulado e de dous meses para o resto do persoal.

Durante este período, o traballador ascendido ostentará a categoría á que foi ascendido provisionalmente, percibindo o salario correspondente a esta.

En caso de non superar satisfactoriamente o período de proba, o traballador volverá desempeñar os traballos propios da súa categoría e nivel anterior, percibindo o salario propio desta.

En caso de que as prazas queden vacantes, a empresa poderá cubrir esas vacantes con demandantes de emprego inscritos no INEM ou organismo equivalente.

Artigo 9.º.-Clasificación profesional.

O persoal clasificarase en grupos profesionais e estes á súa vez en niveis profesionais, sendo esta unha clasificación meramente enunciativa.

Grupo profesional I.-Mandos intermedios

Nivel 1.

Encargado: o traballador/a que, ás ordes dun encargado xeral, ou mando superior, ten ao seu cargo o mando sobre o persoal operario, os traballos do cal dirixe, vixía e ordena. Terá coñecementos dos oficios das actividades ao seu cargo e dotes de mando suficientes para o mantemento dos rendementos previstos e da disciplina.

Grupo profesional II.-Conductor:

Nivel 1.

Conductor: en posesión do carné de conducir correspondente, que lle autorice o manexo de automóbiles a masa máxima autorizada (PMA) dos cales exceda de 3.500 quilogramos, ten os coñecementos necesarios para executar toda clase de reparacións, que non requiren elementos de taller. Coidará especialmente de que o vehículo ou máquina que conduce saia do parque nas debidas condicións de funcionamento.

Grupo Profesional III.-Operarios: o grupo de persoal operario está composto polas seguintes niveis:

Nivel 1.

Peón especialista: traballador/a dedicado a determinadas funcións que sen constituír un oficio esixen, non obstante, certa práctica e especialidade.

Nivel 2.

Peón: traballador/a encargado de executar labores para a realización das cales non se requira ningunha especialización profesional nin técnica. Poden prestar os seus servizos indistintamente en calquera servizo ou lugar do centro de traballo.

Si durante a vixencia do convenio existe a necesidade de implantar novos postos de traballo, que non se recollen nos grupos e niveis profesionais anteriormente mencionados, a comisión negociadora reunirse para negociar a clasificación profesional do novo posto de traballo.

Artigo 10.º.-Emprego do idioma galego.

Os textos de convenio colectivo, serán publicados en galego.

Artigo 11.º.-Situacións especiais.

1. Protección da maternidade.

A muller que desempeñe un posto de traballo previamente declarado polo persoal facultativo pertinente como penoso ou perigoso para o seu embarazo e lactación, terá dereito a que o empresario adopte as medidas necesarias para evitar a exposición aos riscos para a seguridade e a saúde ou unha posible repercusión sobre o embarazo ou a lactación das citadas traballadoras, a través dunha adaptación das condicións ou do tempo de traballo da traballadora afectada.

As devanditas medidas incluirán, cando resulte necesaria, a non realización de traballo nocturno ou de traballo a quendas.

Cando a adaptación das condicións ou do tempo de traballo non resultase posible ou, a pesar de tal adaptación, as condicións dun posto de traballo puidesen influír negativamente na saúde da traballadora embarazada ou do feto, e así certifiqueno os servizos médicos do Instituto Nacional da Seguridade Social ou das Mutuas, en función da entidade coa que a empresa teña concertada a cobertura dos riscos profesionais, co informe do médico do Servizo Nacional de Saúde que asista facultativamente á traballadora, esta deberá desempeñar un posto de traballo ou función diferente e compatible co seu estado. O empresario deberá determinar, logo de consulta con representantes de traballadores, a relación de postos de traballo exentos de riscos para estes efectos.

O cambio de posto ou función levarase a cabo de conformidade coas regras e criterios que se apliquen nos supostos de mobilidade funcional e terá efectos ata o momento en que o estado de saúde da traballadora permita a súa reincorporación ao anterior posto.

No suposto de que, aínda aplicando as regras sinaladas no parágrafo anterior, non existise posto de traballo ou función compatible, a traballadora poderá ser destinada a un posto non correspondente ao seu grupo ou categoría equivalente, se ben conservará o dereito ao conxunto de retribucións do seu posto de orixe.

Se o devandito cambio de posto non resultase técnico ou obxectivamente posible, ou non poida razoablemente esixirse por motivos xustificadas, poderá declararse o paso de traballadora afectada a situación de suspensión de contrato por risco durante o embarazo, considerada en artigo 45.1.d) do Estatuto dos Traballadores, durante o período necesario para a protección da súa seguridade ou da súa saúde e mentres persista a imposibilidade de reincorporarse ao seu posto anterior ou a outro posto compatible co seu estado.

O disposto neste artigo será tamén de aplicación durante o período de lactación natural, se as condicións de traballo puidesen influír negativamente na saúde da muller ou do fillo e así certifiqueno os servizos médicos do Instituto Nacional da Seguridade Social ou das Mutuas, en función da Entidade coa que a empresa teña concertada a cobertura dos riscos profesionais, co informe do médico do Servizo Nacional de Saúde que asista facultativamente a traballadora ou o seu fillo. Poderá, así mesmo, declararse o pase da traballadora afectada á situación de suspensión do contrato por risco durante a lactación natural de fillos menores de nove meses considerada no artigo 45.1.d) do Estatuto dos Traballadores, si se dan as circunstancias previstas neste artigo.

As traballadoras embarazadas terán dereito a ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto, logo de aviso a empresario e xustificación de necesidade da súa realización dentro de xornada de traballo.

2. Capacidade diminuída.

As empresas destinarán ao persoal con capacidade diminuída, declarada polo organismo competente, que teña a súa orixe nalgunha enfermidade profesional, accidente de traballo ou desgaste físico debido a súa actividade profesional ao servizo da empresa, a un posto de traballo axeitado ás súas condicións.

Terán preferencia os traballadores e traballadoras que perciban subsidios ou pensións inferiores ao SMI vixente. A orde para o beneficio establecido anteriormente determinarase polas cargas familiares, en caso de igualdade pola antigüidade na empresa.

CONDICIÓN DE TRABALLO

Artigo 12.º.-Xornada laboral.

Para todos os anos de vixencia do presente convenio, a xornada laboral será de 40 horas semanais, incluíndo 30 minutos de bocadillo como tempo efectivo de traballo.

A empresa intentará evitar na medida do posible, a xornada partida e en caso de ser necesaria, intentarase que haxa correturnos.

Sen prexuízo do exposto anteriormente, o horario a realizar será o axeitado para a execución do servizo, segundo indicación do Concello á empresa.

Considerarase como festivo abonable e non recuperable o día 3 de novembro, festividade de San Martín de Porres. No caso de que o mencionado día coincida en domingo ou festivo, a parte da compensación correspondente, o traballador afectado disfrutará dun día de descanso adicional.

Artigo 13.º.-Vacacións.

O persoal suxeito ao presente convenio, terá dereito ao disfrute dun período de vacacións anuais de 30 días naturais, o disfrute dos cales se realizará do seguinte xeito: 15 días naturais a gozar de forma continuada e rotativa entre os

traballadores da mesma categoría profesional, nos meses de xuño, xullo (agás últimaa quincena de xullo por corresponder ás festas patronais de As Pontes), agosto e setembro. Os 15 días restantes gozaranse de mutuo acordo entre empresa e traballador.

As vacacións gozaranse por anos naturais. O primeiro ano de prestación de servizos na empresa só terase dereito ao disfrute da parte proporcional correspondente ao tempo realmente traballado durante o ano.

Para o traballador que, previamente ao inicio das vacacións fixadas no calendario de vacacións, incorra en situación de IT, sinalarase de común acordo entre empresa e traballador, un novo período de disfrute de vacacións.

Cando o período de vacacións fixado no calendario de vacacións, coincida no tempo cunha incapacidade temporal derivada do embarazo, o parto ou a lactación natural ou co período de suspensión do contrato de traballo previsto no artigo 48.4 do RD Lexislativo 1/1995, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, terase dereito a gozar as vacacións en data distinta á da incapacidade temporal ou á do disfrute do permiso que por aplicación do devandito precepto lle correspondese, ao finalizar o período de suspensión, aínda que rematara o ano natural a que correspondan.

Artigo 14.º.-Permisos e licenzas.

O traballador, logo de aviso e xustificación, poderá ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, sen perxuízo do disposto no artigo 37 do ET, por algún dos motivos e polo tempo seguinte:

- a) Quince días naturais en caso de matrimonio.
- b) Dous días polo nacemento de fillo e polo falecemento, accidente ou enfermidade graves, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario, de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade. Cando con tal motivo o traballador necesite facer un desprazamento superior a 100 quilómetros, o prazo será de 4 días. No caso de falecemento de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, os días de permiso serán laborables.
- c) Un día por traslado do domicilio habitual.
- d) Polo tempo indispensable para a asistencia a consulta médica do traballador, tanto do médico de cabeceira coma do especialista, debendo xustificar documentalmente o tempo empregado.
- e) Polo tempo indispensable, para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal, comprendido o exercicio do sufraxio activo.
- f) Polo tempo necesario para a renovación do carné de conducir, a aqueles/as traballadores/as que teñan a categoría de Conductor/a.
- g) Un día por matrimonio de fillos, pais ou irmáns. Neste único suposto, o traballador deberá recuperar esta xornada, fixándose a data de recuperación de mutuo acordo entre empresa e traballador.
- h) Polo tempo indispensable para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto que deban realizarse dentro da xornada de traballo.
- i) Os traballadores, por lactación dun fillo menor de nove meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A duración do permiso incrementarase proporcionalmente nos casos de parto múltiple.

O traballador, pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da súa xornada en media hora coa mesma finalidade ou acumulalo en 15 xornadas completas.

Este permiso poderá ser gozado indistintamente pola nai ou o pai en caso de que ambos os dous traballen.

j) Nos casos de nacementos de fillos prematuros ou que, por calquera causa, deban permanecer hospitalizados a continuación do parto, a nai ou o pai terán dereito a ausentarse do traballo durante unha hora. Así mesmo, terán dereito a reducir a súa xornada de traballo ata un máximo de dúas horas, coa diminución proporcional do salario.

k) Polo tempo indispensable para a práctica e acompañamento de técnicas de fecundación asistida que se deban realizar dentro da xornada de traballo. 2 días se fose necesario desprazamento superior a 100 quilómetros.

Artigo 15.º.-Días libres por asuntos propios.

Os traballadores gozarán, durante a vixencia do presente convenio, de 3 días de asuntos propios.

Para o disfrute dos días de asuntos propios, será necesario preavisar por escrito a empresa con 7 días de antelación e non serán acumulables a vacacións, festivos, nin fins de semana, a excepción do domingo.

No caso de coincidencia de mais dun traballador solicitante para o mesmo día, e cando por necesidades do servizo non poida ser concedida a todos, a asignación realizarase por orde cronolóxica de presentación do escrito de solicitude.

Os días de asuntos propios non serán acumulables dun ano para outro, nin tampouco remunerados en caso de que o traballador renuncie ao seu desfrute.

Artigo 16.º.-Incapacidade laboral transitoria.

En caso de baixa por incapacidade temporal (I.T.) derivada de enfermidade común ou accidente non laboral, a empresa complementará o 100% do salario dende o día 30 da baixa.

En caso de baixa por incapacidade transitoria derivada de accidente de traballo e no suposto de hospitalización, a empresa complementará a prestación de IT ata el 100% del salario mensual, comprendendo este, os conceptos salariais.

(Salario base, plus tóxico, plus asistencia e complemento de posto).

Enténdese por hospitalización, o período de estanza en centro hospitalario e convalecencia posterior ligada coas causas que xustificaron a hospitalización previa.

Artigo 17.º.-Preaviso de cesamento.

Os traballadores que desexen cesar voluntariamente na súa prestación de servizos e leven máis dun ano ao servizo da empresa, estarán obrigados a poñelo en coñecemento desta, mediante un preaviso de 15 días.

O incumprimento de deber de preavisar coa referida antelación, dará dereito á empresa a descontar da liquidación do traballador, unha contía equivalente ao impoñerche do seu salario diario por cada día de atraso no aviso.

A empresa, deberá preavisar os traballadores contratados mediante contrato de duración determinada de duración superior a un ano, da finalización deste, cunha antelación mínima de 15 días.

O incumprimento deste deber imputable á empresa implicará, así mesmo, o dereito do traballador a unha indemnización equivalente aos salarios correspondentes aos días de preaviso incumplidos, co límite da duración do propio prazo de preaviso.

Artigo 18.º.-Garantías de traballo.

A roupa de traballo será de uso obrigatorio para todo o persoal e a empresa facilitará cada ano as seguintes garantías:

Condutores

Inverno:

- 2 pantalóns.
- 2 camisas.
- 2 xerseis.
- 1 anorak.
- 1 par de botas de seguranza.
- 1 chaleco de alta visibilidade.
- Luvas anticortes.

Verán:

- 2 pantalóns.
- 2 camisas.
- 2 cazadoras.
- 1 par de botíns.
- 1 chaleco de alta visibilidade.

www.cigservizos.org

Peón e peón especializado

Inverno:

- 2 pantalóns.
- 2 camisas.
- 2 xerseis.
- 1 anorak.
- 1 chaleco de alta visibilidade.
- 1 traxe de augas.
- 1 par de botas de seguridade.
- 1 par de botas de auga.
- 1 gorra de inverno.
- Luvas anticortes.

Verán:

- 2 pantalóns.
- 2 camisas.
- 2 cazadoras.
- 1 par de botas de seguridade.
- Gorra de verán.
- 1 chaleco de alta visibilidade.

2. A roupa de traballo entregárase:

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

3. Cando, realizando o traballo, a roupa rompa ou quede inservible, a empresa cambiaráa por outra nova, entregando previamente a deteriorada.

CONDICIÓN S SOCIAIS

Artigo 19.º.-Póliza de seguros.

En caso de accidente laboral ou enfermidade profesional como consecuencia da actividade desenvolvida para a empresa, da que se derive morte, incapacidade laboral permanente ou grande invalidez para calquera actividade laboral, o traballador, ou os seus beneficiarios, percibirán en concepto de indemnización a cantidade de 12.000,00 €, independentemente das prestacións que puideran corresponderlle por este motivo.

Artigo 20.º.-Excedencias.

1. A excedencia poderá ser voluntaria ou forzosa. A forzosa, que dará dereito á conservación do posto e ao cómputo da antigüidade da súa vixencia, concederáse pola designación ou elección para un cargo público que imposibilite a asistencia ao traballo. O reingreso deberá ser solicitado dentro do mes seguinte ao cesamento no cargo público.

2. O traballador con polo menos unha antigüidade na empresa dun ano ten dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de situarse en excedencia voluntaria por un prazo non menor a catro meses e non maior a cinco anos. Este dereito só poderá ser exercitado outra vez polo mesmo traballador se transcorreron catro anos dende o final da anterior excedencia.

3. Os traballadores terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atender ao coitado de cada fillo, tanto cando o sexa por natureza, como por adopción, ou nos supostos de acollemento, tanto permanente

como preadoptivo, aínda que estes sexan provisionais, a contar dende a data de nacemento ou, no seu caso, da resolución xudicial ou administrativa.

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

A excedencia contemplada no presente apartado, o período de duración do cal poderá gozarse de forma fraccionada, constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. Non obstante, se dous ou máis traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

Cando un novo suxeito causante dese dereito a un novo período de excedencia, o seu inicio dará fin ao que, no seu caso, se viñese gozando.

O período en que o traballador permaneza en situación de excedencia conforme ao establecido neste artigo será computable para os efectos de antigüidade e o traballador terá dereito á asistencia a cursos de formación profesional, á participación da cal deberá ser convocado polo empresario, especialmente con ocasión da súa reincorporación. Durante o primeiro ano terá dereito á reserva do seu posto de traballo. Transcorrido o devandito prazo, a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

Non obstante, cando o traballador forme parte dunha familia que teña recoñecida oficialmente a condición de familia numerosa, a reserva do seu posto de traballo estenderase ata un máximo de 15 meses cando se trate dunha familia numerosa de categoría xeral, e ata un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4. Así mesmo poderán solicitar o seu paso á situación de excedencia na empresa os traballadores que exerzan funcións sindicais de ámbito provincial ou superior mentres dure o exercicio do seu cargo representativo.

5. O traballador excedente conserva só un dereito preferente ao reingreso nas vacantes de igual ou similar categoría á súa que houbese ou se producisen na empresa.

Artigo 21.º.-Redución de xornada.

Quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de doce anos ou unha persoa con minusvalidez física, psíquica ou sensorial, que non desempeñe unha actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario entre, polo menos, un oitavo e un máximo da metade da duración daquela.

Terá o mesmo dereito quen precise encargarse do coidado directo dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesmo, e que non desempeñe actividade retribuída.

A redución de xornada contemplada no presente apartado constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. Non obstante, se dous ou máis traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa

Artigo 22.º.-Suspensión do contrato de traballo por maternidade, risco durante o embarazo ou lactación, violencia de xénero e paternidade.

1. Maternidade.

No suposto de parto, a suspensión do contrato de traballo con dereito a reserva do posto, terá unha duración de dezaseis semanas ininterrompidas, ampliables no suposto de parto múltiple en dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo. O período de suspensión distribuirase a opción da interesada sempre que seis semanas sexan inmediatamente posteriores ao parto. En caso de falecemento da nai, con independencia de que esta realizase ou non algún traballo, o outro proxenitor poderá facer uso da totalidade ou, no seu caso, da parte que reste do período de suspensión, computado dende a data do parto, e sen que se desconte deste a parte que a nai puidese gozar con anterioridade ao parto. No suposto de falecemento do fillo, o período de suspensión non se verá reducido, salvo que, unha vez finalizadas as seis semanas de descanso obrigatorio, a nai solicítase reincorporarse ao seu posto de traballo.

Non obstante o anterior, e sen prexuízo das seis semanas inmediatamente posteriores ao parto de descanso obrigatorio para a nai, no caso de que ambos os dous proxenitores traballen, a nai, ao iniciarse o período de descanso por maternidade, poderá optar por que o outro proxenitor goce dunha parte determinada e ininterrompida do período de descanso posterior ao parto ben de forma simultánea ou sucesiva co da nai. O outro proxenitor poderá seguir facendo uso do período de suspensión por maternidade inicialmente cedido, aínda que no momento previsto para a reincorporación da nai ao traballo esta se atope en situación de incapacidade temporal.

No caso de que a nai non tivese dereito a suspender a súa actividade profesional con dereito a prestacións de acordo coas normas que regulen a devandita actividade, o outro proxenitor terá dereito a suspender o seu contrato de traballo polo período que correspondese á nai, o que será compatible co exercicio do dereito recoñecido no artigo seguinte.

Nos casos de parto prematuro e naqueles en que, por calquera outra causa, o neonato deba permanecer hospitalizado a continuación do parto, o período de suspensión poderá computarse, a instancia da nai, ou no seu defecto, do outro proxenitor, a partir da data da alta hospitalaria. Exclúense do devandito cómputo as seis semanas posteriores ao parto, de suspensión obrigatoria do contrato da nai.

Nos casos de partos prematuros con falta de peso e aqueles outros en que o neonato precise, por algunha condición clínica, hospitalización a continuación do parto, por un período superior a sete días, o período de suspensión ampliarase en tantos días como o nacido se atope hospitalizado, cun máximo de trece semanas adicionais, e nos termos en que regulamentariamente se desenvolva.

Nos supostos de adopción e de acollemento, de acordo co art. 45.1.d) RD lexislativo 1/1995, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, a suspensión terá unha duración de dezaseis semanas ininterrompidas, ampliable no suposto de adopción ou acollemento múltiples en dúas semanas por cada menor a partir do segundo. A devandita suspensión producirá os seus efectos, a elección do traballador, ben a partir da resolución xudicial pola que se constitúe a adopción, ben a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento, provisional ou definitivo, sen que en ningún caso un mesmo menor poida dar dereito a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos os dous proxenitores traballen, o período de suspensión distribuirase a opción dos interesados, que poderán gozalo de forma simultánea ou sucesiva, sempre con períodos ininterrompidos e cos límites sinalados.

Nos casos de desfrute simultáneo de períodos de descanso, a súa suma non poderá exceder das dezaseis semanas previstas nos parágrafos anteriores ou das que correspondan en caso de parto, adopción ou acollemento múltiples.

No suposto de minusvalidez do fillo ou do menor adoptado ou acollido, a suspensión do contrato a que se refire este apartado terá unha duración adicional de dúas semanas. En caso de que ambos os dous proxenitores traballen, este período adicional distribuirase a opción dos interesados, que poderán gozalo de forma simultánea ou sucesiva e sempre de forma ininterrompida.

Os períodos aos que se refire o presente apartado poderán gozarse en réxime de xornada completa ou a tempo parcial, logo de acordo entre os empresarios e os traballadores afectados, nos termos que regulamentariamente se determinen.

Nos supostos de adopción internacional, cando sexa necesario o desprazamento previo dos proxenitores ao país de orixe do adoptado, o período de suspensión, previsto para cada caso no presente apartado, poderá iniciarse ata catro semanas antes da resolución pola que se constitúe a adopción.

Os traballadores beneficiaranse de calquera mellora nas condicións de traballo á que puidesen ter dereito durante a suspensión do contrato nos supostos a que se refire este apartado, así como nos previstos no seguinte apartado e no art. 48 bis do RD Lexislativo 1/1995, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores.

2. Risco durante o embarazo e lactación.

No suposto de risco durante o embarazo ou de risco durante a lactación natural, nos termos previstos no art. 26 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, a suspensión do contrato finalizará o día en que se inicie a suspensión do contrato por maternidade biolóxica ou o lactante cumpra nove meses, respectivamente, ou, en ambos os dous casos, cando desapareza a imposibilidade da traballadora de reincorporarse ao seu posto anterior ou a outro compatible co seu estado.

3. Violencia de xénero.

No suposto de abandono do posto de traballo por violencia de xero, previsto na letra n) do apartado 1 do art. 45 do RD lexislativo 1/1995, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, o período de suspensión terá unha duración inicial que non poderá exceder de seis meses, salvo que das actuacións de tutela xudicial resultase que a efectividade do dereito de protección da vítima requirise a continuidade da suspensión, neste caso, o xuíz poderá prorrogar a suspensión por períodos de tres meses, cun máximo de dezaioito meses.

4. Paternidade.

Nos supostos de nacemento de fillo, adopción ou acollemento de acordo co art. 45.1.d) desta Lei, o traballador terá dereito á suspensión do contrato durante catro semanas ininterrompidas, ampliables no suposto de parto, adopción ou acollemento múltiples en dous días máis por cada fillo a partir do segundo. Esta suspensión é independente do desfrute compartido dos períodos de descanso por maternidade regulados no art. 48.4 do RD lexislativo 1/1995, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores.

No suposto de parto, a suspensión corresponde en exclusiva ao outro proxenitor.

Nos supostos de adopción ou acollemento, este dereito corresponderá só a un dos proxenitores, a elección dos interesados; non obstante, cando o período de descanso regulado no art. 48.4 do RD lexislativo 1/1995, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, sexa gozado na súa totalidade por un dos proxenitores, o dereito á suspensión por paternidade unicamente poderá ser exercido polo outro.

O traballador que exerza este dereito poderá facelo durante o período comprendido dende a finalización do permiso por nacemento de fillo, previsto legal ou convencionalmente, ou dende a resolución xudicial pola que se constitúe a adopción ou a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento, ata que finalice a suspensión do contrato regulada no art. 48.4 do RD Lexislativo 1/1995, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores ou inmediatamente despois da finalización da devandita suspensión.

A suspensión do contrato a que se refire este artigo poderá gozarse en réxime de xornada completa ou en réxime de xornada parcial dun mínimo do 50 por 100, logo de acordo entre o empresario e o traballador, e conforme se determine regulamentariamente.

O traballador deberá comunicar o empresario, coa debida antelación, o exercicio deste dereito, de ser o caso, os termos pactados.

Artigo 23.º.-Xubilación parcial anticipada.

A este respecto, estarase ao disposto á lexislación vixente en cada momento, sendo de aplicación a Lei Xeral da Seguridade Social.

Artigo 24.º.-Cobertura por retirada do carné de conducir.

Nos casos de retirada provisional do permiso de conducir, a empresa asignará o condutor afectado, outro posto de traballo similar ou equivalente, conservándolle a súa categoría e soldo durante un período máximo de 3 meses. Transcorrido o devandito prazo, adaptarase tanto o salario como a categoría ao seu novo posto de traballo.

O traballador será reintegrado á súa categoría e posto de traballo no prazo de tres meses a partir da devolución do mencionado carné.

Este artigo, será de aplicación aos supostos en que a infracción que derive en retirada do mencionado carné, se produza dentro da xornada laboral do traballador, no desenvolvemento das súas funcións normais de condutor, e sempre e cando a infracción non este motivada por condución temeraria, conducir baixo os efectos do alcohol ou calquera outra substancia psicotrópica, así como calquera infracción prevista na Lei de prevención de riscos laborais, imputable ao traballador.

En caso de que a retirada do carné de conducir se produza fóra da xornada laboral, concederase unha excedencia voluntaria polo tempo que dure a privación do carné. Unha vez cumprida a devandita excedencia o traballador terá dereito a reincorporarse ao seu posto de traballo anterior a excedencia cos mesmos dereitos e deberes

Artigo 25.º.-Saúde laboral.

A empresa debe poñer ao alcance tódolos traballadores e traballadoras, os medios precisos para que estes poidan executar o seu traballo nas mellores condicións de seguridade e saúde laboral, así como elementos e medios complementarios eficaces para que executen a súa actividade nas condicións de seguridade, rendemento e hixiene desexados.

Artigo 26.º.-Delegado de prevención.

Estarase ao disposto na Lexislación aplicable vixente nesta materia.

Artigo 27.º.-Revisións médicas.

Todos os traballadores afectados polo presente convenio, terán o dereito de pasar unha revisión médica anual, de carácter voluntario, que será a cargo da empresa e en horas de traballo.

O recoñecemento médico será obrigatorio para o persoal de novo ingreso.

Artigo 28.º.-Protección de traballadores e traballadoras especialmente sensibles a determinados riscos.

Os traballadores non serán empregados naqueles postos de traballo nos que, a causa das súas características persoais, estado biolóxico ou pola súa minusvalidez física, psíquica ou sensorial debidamente recoñecida, poidan eles, os demais traballadores ou outras persoas relacionadas coa empresa poñerse en situación de perigo ou, en xeral, cando se atopen manifestamente en estados ou situacións transitorias que non respondan ás esixencias psicofísicas dos respectivos postos de traballo. PARA estes efectos, terán tamén a consideración de traballadores especialmente sensibles, as vítimas de violencia de xénero, de acoso sexual e por razón de sexo.

DEREITOS SINDICAIS

Artigo 29.º.-Garantías sindicais.

Os membros do comité de empresa e os delegados de persoal, como representantes legais dos traballadores, terán, as garantías que a tal efecto se establecen no artigo 68 do ET.

As reunións para a negociación do convenio colectivo, así como as que convoque a representación empresarial, non se computarán para os efectos de consumo de crédito de horas sindicais.

Coa finalidade de facilitar a difusión daqueles avisos que poidan interesar aos afiliados ao sindicato e aos traballadores en xeral, a empresa porá á súa disposición un taboleiro de anuncios, que manterá en bo estado e que deberá situarse no centro de traballo e en lugar onde se garanta un axeitado acceso a este polos traballadores.

Durante o período de vacacións ou I.T., da representación sindical dos traballadores (comité de empresa), poderase ceder o crédito mensual de horas sindicais entre un ou varios dos membros do comité de empresa, logo de presentación de correspondente documento de cesión de horas.

Artigo 30.º.-Cota sindical.

A empresa descontará da nómina dos traballadores/ás a cota sindical, logo de solicitude escrita de cada un de.

Artigo 31.º.-Retribucións.

As retribucións establecidas no presente convenio son as seguintes:

- Salario base: é o establecido na táboa salarial anexa para cada categoría.
- Antigüidade: o complemento persoal de antigüidade percibirase do seguinte xeito: un único quinquenio por valor do 5% do salario base establecido para cada categoría e un posterior e único trienio por valor do 5% do salario base establecido para cada categoría. Este complemento persoal, comezará a devengarse a partir do día en que o traballador cumpra a súa antigüidade.
- Plus de asistencia: o persoal afecto a este convenio colectivo percibirá, dende a súa sinatura, un plus de asistencia. Este plus aboarase por día efectivamente traballado e na contía establecida na táboa salarial anexa, para todas as categorías a excepción do Encargado, que a percibirá de forma mensual.
- Plus tóxico, penoso e perigoso: o persoal afecto a este convenio colectivo percibirá un plus denominado tóxico, penoso e perigoso, a contía do cal será a pactada na táboa salarial anexa.
- Plus de transporte: os traballadores afectos a este convenio percibirán, como compensación polo traslado do seu domicilio ao centro de traballo, unha cantidade fixa, denominada plus transporte, para todos os traballadores e categorías na contía recollida na táboa salarial anexa. Este plus, ten carácter extrasalarial e non se aboará na paga de vacacións, a excepción da categoría de Encargado.
- Complemento posto de traballo: establécese un complemento de posto de traballo para as categorías de Peón Especialista e Condutor, na contía sinalada na táboa salarial anexa.
- Paga de vacacións: abonarase na contía fixada na táboa salarial anexa.
- Pagamentos nas festas patronais e en Nadal: os traballadores, que en xullo e decembro estean de alta na empresa e traballaran polo menos 6 meses durante os 12 meses anteriores, recibirán estes pagamentos, que se aboará en proporción á xornada anual prestada polo traballador e na contía e requisitos que se detallan a continuación.

As contías dos devanditos pagamentos, non revisables segundo o IPC, corresponden a traballadores a tempo total e xornada completa, calquera xornada distinta se abonará de forma proporcional:

- 200 € que se abonarán na nómina do mes de xullo
- 200 € que se abonarán na nómina do mes de decembro

En canto aos requisitos que dan dereito ao abono do devandito pagamento:

Estes pagamentos rateánsense de xaneiro a xuño o que se cobrará coa nómina de xullo e de xullo a decembro o que se cobrará coa nómina de decembro. En caso de que un traballador teña 2 ou máis faltas de asistencia* ou puntualidade** nun mes, a excepción dos permisos recollidos neste convenio, descontátese da paga a pro rata correspondente a ese mes.

* Enténdese por falta de asistencia non acudir a traballar. No caso das baixas, independentemente da súa duración, estas terán a consideración de 1 falta de asistencia, a non ser o suposto recollido no apartado seguinte de excepcións.

** enténdese por falta de puntualidade non presentarse no posto de traballo á hora de comezo deste, xa cambiado e preparado para traballar.

Excepcións:

Os traballadores que durante o ano natural estean polo menos unha vez en situación de incapacidade temporal por continxencias comúns denominada de longa duración (20 días ou máis), unicamente terán dereito ao abono do devandito pagamento, se procede polo cumprimento dos requisitos anteriores, en proporción á xornada efectivamente prestada polo traballador durante o devandito período de cálculo e sempre que se traballara polo menos durante 6 meses e estése de alta e traballando durante todas as festas patronais e de nadal, exceptuando os casos de hospitalización, segundo se detalla no apartado seguinte.

– Pagas extraordinarias: na forma indicada no artigo seguinte.

Artigo 32.º.–Pagas extraordinarias.

Durante o transcurso do ano percibiranse tres pagas extraordinarias que serán as seguintes:

– Paga extraordinaria de verán. Esta paga aboarase no mes de xuño, non máis tarde do día 26, e o seu devengo será semestral, dende o 1 de xaneiro ata o 30 de xuño.

– Paga extraordinaria de Nadal. Esta paga aboarase no mes de decembro, non máis tarde do día 26, e o seu devengo será semestral, dende o 1 de xullo ao 31 de decembro.

– Paga extraordinaria de marzo. Esta paga abonarase no mes de marzo, non mais tarde do día 26, sendo o seu devengo anual, dende o 1 de abril ao 31 de marzo.

As devanditas pagas non se verán afectadas no seu importe polas situacións de IT que sufrise o traballador ou a traballadora durante os períodos de devengo de cada unha destas.

A contía das pagadas de verán, nadal e a de marzo, será a pactada na táboa salarial anexa a este convenio colectivo.

Artigo 33.º.–Incremento salarial e cláusula de revisión.

– Para o ano 2014: aboaranse os salarios en función da táboa salarial anexa.

– Para o ano 2015: aboaranse os salarios en función da táboa salarial anexa.

– Para o ano 2.016: as cantidades salariais recollidas na táboa salarial correspondente a 2015 incrementaranse segundo o IPC real establecido polo INE para o ano 2.016.

Artigo 34.º.–Horas extraordinarias.

A realización das horas extraordinarias será voluntaria, salvo en casos de forza maior ou emerxencia. Ambas as dúas partes acordan a conveniencia de reducir ao mínimo indispensable as horas extraordinarias.

As horas extraordinarias realizadas, serán compensadas con tempo de descanso, do seguinte xeito:

– Por cada hora extraordinaria realizada en día laborable, 1 hora e 30 minutos de descanso.

– Por cada hora extraordinaria realizada en día festivo, 2 horas de descanso.

Este tempo de descanso, será gozado do seguinte xeito:

– O descanso acumulado pola realización de horas extraordinarias en días festivos, gozarse conforme ao calendario laboral do centro de traballo, para cada ano.

– O descanso acumulado pola realización de horas extraordinarias en días laborables, gozarse de mutuo acordo entre traballador e empresa.

Sempre que o traballo fora realizado satisfactoriamente, concederase como compensación un día de descanso, como mínimo, aos peons de limpeza que deban facer horas extraordinarias para acondicionar as feiras que coincidan en domingo ou festivo

Artigo 35.º.–Anticipos.

O persoal que o solicite por escrito cunha antelación de 7 días, terá dereito a percibir un anticipo a conta do traballo realizado durante a mensuralidade na que se solicita por un importe máximo de ata un 80% do salario devengado.

Artigo 36.º.–Pagamento de salarios.

O abono dos salarios será mensual, e o pagamento realizarase mediante transferencia bancaria. Para iso, a empresa, ordenará as devanditas transferencias o penúltimo día hábil do mes ao que corresponda o pagamento.

OUTRAS CONDICIÓN

Artigo 37.º.-Subrogación do persoal.

Ao obxecto de contribuír e garantir ao principio de estabilidade no emprego, a absorción do persoal entre os que se sucedan, mediante calquera das modalidades de contratación de xestión de servizos públicos, contratos de arrendamento de servizos ou doutro tipo, nunha concreta actividade das reguladas no ámbito funcional do presente convenio, levarase a cabo nos termos indicados nos artigos 17 e 18 do I convenio colectivo sectorial de limpeza de edificios e locais (B.O.E. do 23.5.2013).

Artigo 38.º.-Documentos a facilitar pola empresa saínte á entrante.

A empresa saínte deberá facilitar á entrante os documentos aos que fai referencia o artigo 18 do I convenio colectivo sectorial de limpeza de edificios e locais.

Artigo 39.º.-Dereito supletorio.

Nas materias non reguladas no presente convenio, estarase ao disposto na lexislación aplicable vixente, e en concreto ao disposto I convenio colectivo sectorial de limpeza de edificios e locais(B.O.E. do 23.5.2013).

RÉXIME DISCIPLINARIO

Dado que o réxime disciplinario é materia reservada á negociación a nivel estatal, estarase ao disposto no I convenio colectivo sectorial de limpeza de edificios e locais (B.O.E. do 23.5.2013).

DISPOSICIÓN

PRIMEIRA.-Emprego de linguaxe non sexista.

No texto do presente convenio, utilizouse o masculino como xenérico para englobar os traballadores e traballadoras, sen que isto supoña ignorancia das diferenzas de xénero existentes, ao efecto de non realizar unha escritura demasiado complexa.

SEGUNDA.-Igualdade de oportunidades.

As partes afectadas por este convenio, e na aplicación do mesmo, comprométense a promover o principio de igualdade de oportunidades e non discriminación nas condicións laborais por razóns de sexo, estado civil, idade, raza, nacionalidade, condición social, ideas relixiosas ou políticas, afiliación ou non a un sindicato, así como por razóns de lingua, dentro do Estado español, todo iso de conformidade á lexislación vixente e en especial, ao regulado na Lei 3/2007 para a igualdade efectiva entre mulleres e homes, en vigor dende o 24 de marzo de 2007.

Este compromiso leva consigo remover os obstáculos que poidan incidir no non cumprimento da igualdade de condicións entre mulleres e homes, así como poñer en marcha medidas de acción positiva ou outras necesarias para corrir posibles situacións de discriminación, entre outras, as políticas de contratación emprego, igualdade de oportunidades e categorías profesionais.

ANEXO 1

TÁBOAS SALARIAIS ANOS 2014 E 2015

TÁBOA SALARIAL ANO 2014													
GRUPO	NIVEL	CATEGORÍA	11	11	229	11	11	11	1	1	1	1	TOTAL ANO 2014
			SALARIO BASE	PLUS TÓXICO, PENOSO E PERIGOSO	PLUS ASIST.	PLUS TRANSP	PLUS ASIST.	COMPL. PTO. TRABALLO	VACACIÓNS	PAGA EX. XUÑO.	PAGA EX. NADAL	PAGA EX. MARZO	
I	1	ENCARGADO ÁS PONTES	1.114,11	176,57	0	92,97	66,76	0	1.395,86	1.395,86	1.395,86	697,93	20.839,97
II	1	CONDUTOR	787,11	196,78	2	56,22	0	89,45	1.129,89	787,11	787,11	393,56	16.040,83
III	1	PEON ESPE.	746,64	186,66	2	56,22	0	50,7	1.040,22	746,64	746,64	373,32	14.867,24
	2	PEON	746,64	186,66	2	56,22	0	0	1.032,69	746,64	746,64	373,32	14.302,01
TÁBOA SALARIAL ANO 2015													
GRUPO	NIVEL	CATEGORÍA	11	11	229	11	11	11	1	1	1	1	TOTAL ANO 2015
			SALARIO BASE	PLUS TÓXICO, PENOSO E PERIGOSO	PLUS ASIST.	PLUS TRANSP	PLUS ASIST.	COMPL. PTO. TRABALLO	VACACIÓNS	PAGA EX. XUÑO	PAGA EX. NADAL	PAGA EX. MARZO	
I	1	ENCARGADO ÁS PONTES	1.114,11	176,57	0	92,97	66,76	0	1.395,86	1.395,86	1.395,86	1.395,86	21.537,90
II	1	CONDUTOR	787,11	196,78	2	56,22	0	89,45	1.129,89	787,11	787,11	787,11	16.434,38
III	1	PEON ESPE.	746,64	186,66	2	56,22	0	50,7	1.040,22	746,64	746,64	746,64	15.240,56
	2	PEON	746,64	186,66	2	56,22	0	0	1.032,69	746,64	746,64	746,64	14.675,33

ANEXO 2

GRAOS DE CONSANGUINIDADE E AFINIDADE

	CONSANGUINIDADE				AFINIDADE		
GRAOS DE PARENTESCO	1.º	PAI NAI	FILLO/A		SOGRO/A	XENRO NORA	FILLO/A DO CÓNXUXE
	2.º	AVÓ/A	IRMÁN/Á	NETO/A	AVÓ/A POLÍTICO/A	CUÑADO/A	NETO/A POLÍTICO/A

2014/12999


www.cigservizos.org