

XUNTA DE GALICIA

CONSELLERÍA DE TRABALLO E BENESTAR XEFATURA TERRITORIAL DE VIGO

Convenios colectivos

*CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA "UTE PUERTO PESQUERO DE VIGO"
(TALHER, SA E CONZÁLEZ COUCEIRO, SLU) PARA O PERSONAL DE LIMPEZA
E RECOLLIDA DE RESÍDUOS DO PORTO PESQUEIRO*

CONVENIO O ACORDO UTE PUERTO PESQUERO DE VIGO

Código de Convenio número 36003942012004

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o novo texto do convenio colectivo para o personal do servizo de limpeza e recollida de residuos do porto pesqueiro da mercantil "UTE PUERTO PESQUERO DE VIGO (TALHER, SA E GONZALEZ COUCEIRO, SLU)" na provincia de Pontevedra, subscrito en representación da parte económica, por unha representación da empresa e da parte social polo delegado de personal en data 17.07.2015.

Primeiro.- Dito convenio foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 30/06/2015.

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

FUNDAMENTOS DE DEREITO

Primeiro.- Que o artigo 90.2 e 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,



A C O R D A

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 DE LA UTE PUERTO PESQUERO DE VIGO PARA EL PERSONAL DE LOS SERVICIOS DE LIMPIEZA Y RECOGIDA DE BASURA DEL PUERTO PESQUERO DE VIGO (AÑO 2015)**Artículo 1º- Ámbito de aplicación**

El presente convenio colectivo afectará a todos los trabajadores/as del servicio de Limpieza de Recogida Integral de las instalaciones del Puerto Pesquero de Berbés que la UTE PUERTO PESQUERO DE VIGO, actual contratista, o la empresa que pueda sustituir tiene concertado con la Autoridad Portuaria de Vigo.

Artículo 2º- Duración y vigencia

1. La duración del convenio será de un año y comprenderá desde el 01 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre del 2015. La entrada en vigor del presente convenio, tendrá lugar con efectos al 01 de enero de 2015.
2. No obstante se seguirá aplicando hasta la firma del nuevo convenio que lo sustituya.

Artículo 3º- Denuncia

El presente convenio se considera automáticamente denunciado una vez finalizada la vigencia prevista en el artículo anterior, sin que sea necesario ningún aviso previo de denuncia del mismo.

Artículo 4º- Condiciones más beneficiosas

Todas las condiciones económicas o de cualquier índole contenidas en este convenio tienen carácter de mínimas por lo que los pactos, cláusulas o situaciones implantadas por los anteriores adjudicatarios, que impliquen unas condiciones más beneficiosas para los trabajadores que se rigen por este convenio, serán respetadas para aquellos trabajadores que las vengán gozando, pero sin que se pueda interpretar que, sobre las llamadas condiciones más beneficiosas, se tenga que computar el mejoramiento económico que presente este convenio.



Artículo 5º- Absorción y compensación

- a) Las retribuciones establecidas en este convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de entrada en vigor de este convenio, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas.
- b) Los aumentos de las retribuciones que se pudieran producir por disposiciones legales solo serán aplicables, cuando, considerados globalmente y en cómputo anual, se superen los que aquí se pactasen. En caso contrario, serán compensados y absorbidos manteniéndose este convenio en sus propios términos.

Artículo 6º- Comisión Mixta Paritaria

- a) En el plazo máximo de 10 días a partir de la firma de este convenio, se constituirá una comisión mixta para la interpretación y vigilancia de este convenio.
- b) Estará formada por representantes de la parte económica y de la parte social, pertenecientes al Comité de Empresa o Delegados de Personal. Ambas partes podrán contar con asesores.
- c) Se reunirán por instancia de una parte, cuantas veces sea necesario, debiéndose celebrar la reunión dentro de las 48 horas siguientes a la convocatoria de esta.
- d) Las funciones serán las siguientes:
 - 1. Interpretación de todas las cláusulas de este convenio.
 - 2. Vigilar y hacer cumplir lo pactado.
 - 3. Estudiar y valorar las nuevas disposiciones legales de promulgaciones posteriores a la entrada en vigor de este convenio que puedan afectar su contenido.
 - 4. Cuando otras actividades tengan la eficacia práctica del convenio y de una mayor solución interna de los conflictos
- e) Las reuniones de la Comisión Mixta Paritaria, cuando sean convocadas por la parte empresarial, el día será por cuenta de la empresa, y cuando sean convocadas por la parte social será del 50%, es decir, el día invertido en una reunión será por cuenta de la parte social y la próxima será por cuenta de la empresa. Después de cada negociación de un convenio colectivo, las cuatro primeras reuniones de esta Comisión serán por cuenta de la empresa.

Artículo 7º- Interpretación y aplicación del convenio

Ambas partes acuerdan que cualquier duda o divergencia que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este convenio sea sometida, antes de realizar una reclamación ante los órganos competentes al informe de la Comisión Mixta Paritaria.



La Comisión Mixta Paritaria tendrá que emitir su informe en el plazo máximo de 48 horas a partir del día siguiente al que fuese solicitado.

Las funciones y actividades de la Comisión Mixta Paritaria no obstruirán en ningún caso al libre acceso a la justicia administrativa y contenciosa prevista en la Ley.

CAPÍTULO II CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 8º- Condiciones económicas

- a) Las condiciones económicas serán las que para cada categoría se establezca en la tabla salarial anexa, de acuerdo con los artículos siguientes.
- b) El pago de nómina mensual se efectuará el último día hábil de cada mes. Cuando coincida en festivo o sábado dicho pago se efectuará el día anterior. La entrega de la nómina será el día anterior al pago de esta.
- c) El trabajador/a, después de notificación a la Empresa con un mes de antelación, podrá elegir cualquier entidad Bancaria para el ingreso de su nómina, adjuntando, junto con su solicitud los datos relativos a su cuenta bancaria.

Artículo 9º- Salario Base

El salario base del personal afectado por este convenio, será el que corresponda según su categoría en la tabla salarial anexa. El salario base se percibirá por día natural.

Artículo 10º- Antigüedad

- a) El complemento de antigüedad consistirá en trienios del 5% sobre el salario base.
- b) La antigüedad se abonará el primer mes del año en que se cumple el trienio.

Artículo 11º- Complemento tóxico, penoso y peligroso

- a) El personal afectado por este convenio percibirá un complemento de puesto de trabajo denominado tóxico, penoso y peligroso siendo su importe el 30% del salario base de cada categoría por los 11 meses.
- b) Quedan fuera de recibir este complemento los puestos de trabajo desempeñados por los empleados técnicos-administrativos.
- c) Este complemento se abonará por día realmente trabajado.



Artículo 12º- Complemento de transporte

Los/as trabajadores/as afectados/as por este convenio percibirán en concepto de complemento de transporte, las cantidades recogidas en la tabla salarial anexa, efectuándose su pago en 13 mensualidades.

El complemento de transporte se abonará prorrateándose por el tiempo trabajado, y no se computará para el cálculo de la antigüedad, gratificaciones extraordinarias, paga de beneficios, etc, y tampoco se percibirá cuando el trabajador se encuentre en situación de Incapacidad Temporal.

Artículo 13º Complemento de nocturnidad

- a) Los/as trabajadores/as que realicen su jornada de trabajo entre las 22:00 y las 06:00 horas recibirán un complemento de nocturnidad consistente en el 35% del salario base de cada categoría. Este importe se incrementará fuera de la masa salarial.
- b) Este complemento se abonará por día realmente trabajado en jornada nocturna.

Artículo 14º- Pagas extraordinarias

- a) Las pagas extraordinarias de verano, navidad, otoño y beneficios, se abonarán, cada una, a razón de 30 días de salario base más la antigüedad.
- b) Las pagas de verano, navidad y otoño se percibirán anualmente, proporcionalmente al tiempo trabajado. Se abonarán los días 15 de los meses de julio y diciembre respectivamente.
- c) La paga extraordinaria de beneficios se percibirá desde el día 01 de enero al 31 de diciembre y se abonará, por año vencido, el día 15 del mes de marzo del año siguiente.
- d) Las pagas extraordinarias se percibirán en su totalidad, independientemente de que el trabajador estuviese en situación de I.T. durante el periodo de su abono.

Artículo 15º- Horas extras

Cuando un trabajador/a tenga que trabajar un domingo o festivo, estos días serán abonados a razón de 14,00 € la hora para todas las categorías, concediendo la empresa a parte un día de descanso que se abonará como día trabajado. Cuando un trabajador exceda de su jornada de trabajo habitual de lunes a sábados cobrará cada hora que exceda a razón de 9,00 la hora. Las horas extras son voluntarias.



Artículo 16º-Ayudas de coste

Los trabajadores/as que, por prestar servicio sean desplazados a lugares de trabajo situados fuera de la localidad de su residencia y no tengan la condición de traslado del artículo 40 del Estatuto de los trabajadores, tendrán derecho a una indemnización cuando el trabajador/a deba realizar una comida fuera de casa, ayuda completa cuando la realice, ayuda de coste completa cuando realice dos comidas y ayuda de coste completa con pernocta cuando tenga que realizar dos comidas y dormir fuera del domicilio del trabajador.

- a) Media ayuda de Coste: 15 €/día.
- b) Ayuda de Coste completa: 25 €/día.
- c) Ayuda de Coste con pernocta: 45 €/día.

Todo conductor al que se le averíe su vehículo y le ayude a permanecer más tiempo del habitual en un punto, que esté fuera del área metropolitana o estando dentro de esta, tendrá derecho al importe de media ayuda de coste siempre que la avería le retenga en el horario de comer o cenar.

Artículo 17º—Anticipos

El personal que solicite un anticipo tendrá derecho a recibir un anticipo a cuenta del trabajo realizado durante el mes que lo solicite por un importe máximo del 100% del salario percibido. Los anticipos se solicitarán como mínimos con 24 horas de antelación.

www.cigservizos.org

CAPÍTULO III**CONDICIONES DE TRABAJO****Artículo 18º- Jornada de trabajo**

- a) Se establece para todo la vigencia del convenio una jornada semanal de 38 horas incluidos 30 minutos de bocadillo.
- b) La jornada de trabajo se distribuirá de lunes a sábados.
- c) Los días de sábado santo, 24 y 31 de diciembre no se realizarán recogida de basura y de limpieza. Se abonará este día como trabajado.

El personal afectado por este convenio disfrutará rotativamente de un sábado libre y los tres siguientes los trabajará; aumentando la jornada de los sábados trabajados en una hora por cada jornada, de tal manera que el personal que trabaje en sábado lo hará en una hora más que su horario actual.



Artículo 19º-Vacaciones

El personal afectado por este convenio disfrutará de 31 días naturales de vacaciones anuales retribuidas, que se aprovecharán entre los meses de Junio y Septiembre ambos incluidos. El inicio de las vacaciones tendrá lugar en día laboral que no sea sábado o domingo o festivo o sea un día de descanso del trabajador/a.

La empresa elaborará un calendario laboral con los turnos correspondientes. Para la elección de los turnos por parte de los/as trabajadores/a, se seguirá en cada empresa un orden de rotación que cada empresa determine, de tal manera que quien tuvo preferencia de elección el año anterior es el último en elegir en el año siguiente.

El abono de las vacaciones se hará en función del salario base de convenio, antigüedad y complemento de transporte.

Los/as trabajadores/as que con anterioridad al periodo vacacional se encuentren en situación de I.T., tendrán derecho a disfrutar de estas siempre que causen alta antes de finalizar el año natural en curso. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida en el tiempo con la Incapacidad Temporal derivada del embarazo, (riesgo durante el embarazo) y lactancia natural, o parto, la suspensión de maternidad, las licencias por nacimiento o suspensión por paternidad, las personas podrán disfrutar de dicho periodo en fecha diferente, una vez finalizados los permisos aunque el año natural hubiese finalizado.

Artículo 20º- Permisos y licencias

Después de solicitar los/as trabajadores/as afectados/as se considera licencia retribuida por el tiempo y en los casos siguientes:

- a) Matrimonio o Unión de Hecho del trabajador/a: 16 días naturales.
- b) Matrimonio de padres, padres políticos hijos o parientes que convivan con el trabajador/a: 1 día laboral.
- c) Nacimiento de hijo/a o adopción: 5 días laborables, en caso de cesárea un día más, (este día optativo) antes o inmediatamente después del alta hospitalaria.
- d) Fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que necesite reposo domiciliario:
 - Del cónyuge o compañero/a: 5 días laborables.
 - Padres, padres políticos e hijos: 3 días laborables.
 - Hermanos o parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días naturales.



- Si entre el trabajador/a y los parientes anteriormente detallados hubiese convivencia la licencia será de 5 días laborables. Lo mismo ocurrirá si el fallecimiento, accidente u hospitalización de los parientes anteriores se produce fuera de la localidad.
- e) Fallecimiento de un tío: 1 día natural. Si hubiese convivencia entre el trabajador/a y el fallecido, la licencia será de 2 días naturales.
- f) Traslado de domicilio: 2 día laborales.
- g) Los/as trabajadores/as que cursen estudios para la obtención de un título académico o profesional, tendrán derecho a un permiso retribuido de hasta 6 días por año para acceder a los exámenes, después de comunicación del trabajador/a a la dirección de la empresa, con quince días de antelación y justificante correspondiente.
- h) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de un año, tendrán derecho a una hora de ausencia del puesto de trabajo, que se podrá dividir en dos partes. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada normal por una hora por la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en el caso en que ambos trabajen. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, le corresponderá al trabajador/a dentro de su jornada ordinaria.
- El trabajador/a tendrá que avisar al empresario con 15 días de antelación a la fecha de incorporación a su jornada ordinaria.
- Las discrepancias surgidas entre el empresario y el trabajador/a sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos, serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley Reguladora Jurisdicción Social.
- i) Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo a un menor de 12 años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desenvuelva una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre por lo menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
- Tendrá el mismo derecho, quien necesite encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desenvuelva actividad retribuida. La reducción de la jornada considerada en este punto constituye un derecho individual de los trabajadores/as, hombre o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de esta empresa, generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.



- j) Igualmente el trabajador/a solicitándolo con la debida antelación, tendrá derecho a disponer de 1 a 5 días de licencia que disfrutará durante el año, sin ser retribuidos por la empresa.
- k) Todo trabajador/a que, una vez iniciada su jornada de trabajo, se sintiese enfermo, o recibiese notificación de accidente o enfermedad grave de algún familiar hasta segundo grado, y tuviese que abandonar su puesto de trabajo con la posterior notificación médica, percibirá el importe total de dicha jornada, siempre que trabajase media jornada. En caso de tener derecho a licencia, esta comenzará a cumplirse a partir del día siguiente. Tras demostrar la hospitalización, y en caso de que la intervención quirúrgica sea posterior al ingreso se dará la opción a escoger los días de licencia que tendrán que ser continuados y siempre antes del alta hospitalaria.
- En referencia a los epígrafes anteriores en todo lo referente al cónyuge se entenderá así mismo el compañero o compañera que se encuentre en una situación estable, asimilable al matrimonio y conviva con el trabajador/a luego de certificación de convivencia que acredite dicha situación.
- l) Paternidad: Derecho a la suspensión del contrato de 13 días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos días más por cada crianza a partir de la segunda.
- m) Maternidad: Se podrá acumular el periodo de lactancia, siendo esta de 20 días.
- n) Tres días de asuntos propios, los trabajadores que disfruten de los festivos de convenio, y por lo tanto no tengan oportunidad de generar más, tendrán así mismo 1 día de asuntos propios más al año.

Artículo 21º- Asistencia a Consultores Médicos

Todos los trabajadores/as tendrán derecho a tres horas retribuidas por la empresa cada vez que tengan que asistir a la consulta del médico de cabecera. Cuando el médico de cabecera que le corresponda al trabajador/a tuviese su consultorio en una localidad distinta a aquella en la que preste sus servicios los/as trabajadores/as, estos dispondrán del tiempo necesario.

El trabajador/a que tenga que acudir al consultorio médico estará obligado a avisar anticipadamente a la empresa, a la cual, dará al trabajador/a el justificante correspondiente, el cual tendrá que devolver a la empresa una vez que esté cubierto por el médico.

Para la asistencia a consultas de especialistas los trabajadores tendrán derecho al tiempo necesario, después de la presentación del volante del médico de cabecera. Además, tendrá derecho a un día de asistencia al especialista si fuera en otra localidad.



Así mesmo, tendrá derecho a tres horas retribuidas para asistir al consultorio médico con hijos menores de 16 años o con parientes discapacitados físicos o psíquicos, con un máximo de tres veces en el mes, siempre que su jornada laboral coincida con el horario de la consulta médica y con el horario de su compañero/ o cónyuge . Los procesos de rehabilitación no tendrán la consideración de la consulta médica para efectos del derecho regulador anterior.

Artículo 22º- Póliza de accidentes

Las empresas afectadas por este convenio colectivo suscribirán pólizas de seguro colectivo de accidentes de trabajo a favor de todos/as los/as trabajadores/as que tengan más de media jornada y de aquellos que, cualquiera que sea su jornada, realicen tareas con cierto riesgo para su persona. El resto de los/as trabajadores/as también estarán incluidos en la mencionada póliza, si bien, en este caso los capitales asegurados que se indican se reducen a la mitad. Dicho seguro cubrirá con carácter general las siguientes garantías mínimas:

- Muerte o invalidez total: 20.000 €.
- Invalidez Absoluta o Gran Invalidez: 25.000 €

De estas contingencias tendrán que derivarse en cualquier caso de accidente laboral incluido el accidente in-itinere y las indemnizaciones fijadas, serán independientes de aquellas que le corresponden a los/as trabajadores/as en virtud de la legislación vigente.

Artículo 23º- Incapacidad Temporal

En el caso de I.T. derivada de accidente laboral, tanto el sucedido en el centro de trabajo como el accidente in-itinere, la empresa estará obligada a completar la prestación económica de la seguridad social hasta el importe íntegro de su salario base de convenio más la antigüedad, desde el primer día de baja.

Por otro lado, en el supuesto de I.T. cualquiera que fuese la causa, que motive la hospitalización del trabajador, la empresa completará durante el hospitalización la prestación económica de la seguridad social hasta el importe íntegro de su salario de convenio más la antigüedad. Si el trabajador sufriese intervención quirúrgica la obligación de la empresa de completar la prestación de la seguridad social, se entenderá al periodo de convalecencia con una duración máxima de 90 días naturales.

En el caso de I.T. por enfermedad Común y accidente no laboral, del día 01 al 03 correrá por cuenta del trabajador, del 04 al 20 el 75% de la base de cotización, del 21 al 60 día el complemento será hasta el 100% de la base de cotización o la prestación de la seguridad social. Y del día 60 en adelante se procede, el trabajador/a percibirá la prestación legal establecida por la seguridad social, como está legislado.

Esta mejora afectará a cada trabajador exclusivamente en la primera baja que se produce dentro de cada año natural.



Artículo 24º-Ropa de trabajo

Para la elección del vestuario laboral y garantizar la adecuada calidad de la misma, se consultará y llegará a un previo acuerdo con el Delegado de Personal. Se entregará:

A conductor y peón:

- En invierno:
 - 2 pantalones
 - 2 polos de manga larga
 - 1 par de calzado/ botas de trabajo de tipo goretex o similar
 - 1 anorak de tipo goretex o similar
 - 1 traje de aguas de tipo goretex o similar
 - 1 cazadora
 - 1 jersey o polar
 - 1 par de botas de agua de tipo goretex o similar
- En verano:
 - 2 pantalones
 - 2 polos de manga corta
 - 1 par de calzado bajo
 - 1 cazadora

A peones/limpiadores de interiores:

- Casaca de manga larga
- Chaqueta de manga larga
- Zueco

Se entregará cada 2 años y se sustituiría cuando esté deteriorado o quede inservible, previa entrega de la prenda estropeada.

En todo caso se estará a lo dispuesto a la normativa de prevención y salud laboral.

Artículo 25º- Retirada del permiso de conducir

1º. En el supuesto en que el trabajador, con categoría de conductor, realizando su cometido con el vehículo de la empresa y cumpliendo con la función que le fue encomendada, le fuese retirado provisionalmente el permiso de conducir, la empresa recolocará en otro puesto de trabajo ajustado a sus facultades y respetándole su retribución de conductor por un periodo máximo de dos años. Al finalizar la suspensión del permiso de conducir, el trabajador será



recolocado en su antigua categoría o puesto de trabajo. El resto de las categorías que desempeñen las labores de conductor se registrarán por este artículo.

2º. Estos beneficios no se darán cuando la causa de la retirada del permiso de conducir sea debido a imprudencia temeraria, embriaguez, drogadicción o cuando exista reincidencia.

Artículo 26º-Rotaciones

1º. Los turnos serán rotativos obligatoriamente siempre que no haya personal voluntario, o sea excesivo dicho personal voluntario para cubrir el mismo.

2º. Los distritos serán rotativos obligatoriamente para todo el personal.

3º. Se confeccionará por parte de la comisión mixta paritaria un calendario anual de rotaciones.

4º. El personal que quiera optar a entrar en la rotación del turno de mañana debe cumplir una serie de requisitos:

- Solicitarlo previamente por escrito.
- Disponer de carné de conducir tipo B1.
- Disponibilidad para doblar turno y modificar su horario de trabajo en circunstancias excepcionales; es decir, cuando falte un compañero del turno de tarde por una urgencia que no haya podido ser prevista para sustituir, cuando por necesidades del servicio solicitan que se inicie el servicio a una hora más temprana del horario habitual,...
- Disponga de carné para uso de plataforma elevadora.

Artículo 27º. Innovaciones tecnológicas

En el caso de que la empresa introduzca innovaciones en algunos de los servicios y estos supongan una reducción del personal, la empresa recolocará a los trabajadores afectados a otro servicio existente o nuevo, manteniendo la categoría laboral si existiese en este servicio.

CAPITULO IV SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 28º- Seguridad y Salud

Dada la importancia que reconocen los firmantes sobre la prevención de accidentes, se incluye este capítulo dedicado a la higiene y seguridad en el trabajo. Es considerada de obligada aplicación por ambas partes, la legislación sobre la seguridad e higiene, organizándose un



comité de seguridad y salud, con el objeto de vigilar el cumplimiento de las medidas legales y reglamentarias, así como la puesta en práctica de lo estipulado en la ley 31/1995 del 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

Artículo 29º- Reconocimientos médicos y vacunaciones

1. Anualmente se hará a todos los trabajadores un reconocimiento médico de carácter voluntario.
2. Los reconocimientos médicos consistirán como mínimo en:
 - Audiometría, control de vista, análisis de sangre, análisis de orina, espirometría, exploración clínica.
3. Los resultados del reconocimiento médico se entregarán al trabajador/a.
4. La campaña de vacunación consistirá como mínimo en lo siguiente:
 - Vacuna contrato el tétanos.
 - Vacuna contrato la hepatitis B con análisis de sangre anterior.

La vacunación se hará siempre y cuando sea necesario.

Artículo 30º-Excedencias

Todo trabajador fijo con antigüedad por lo menos de un año en la empresa tendrá derecho a que se le conceda una excedencia voluntaria por un periodo no inferior a 4 meses y como máximo 5 años.

El trabajador excedente, cuando su categoría se encuentre entre los que pertenecen a los grupos de personal subalterno u obrero, tendrá derecho a reserva de su puesto de trabajo durante un periodo máximo de 2 años. La reincorporación a la empresa será solicitada con un aviso previo de 3 meses.

Excepcionalmente cuando la solicitud de excedencia sea por un tiempo máximo de 2 años, el trabajador tendrá derecho a reintegrarse en la empresa durante el plazo de los seis primeros meses de dicha excedencia, disponiendo el empresario del mismo plazo de seis meses para proceder a su reincorporación.

En todo caso, el trabajador tendrá que poner en conocimiento del empresario su intención de volver a la empresa, con una antelación mínima de un mes. Pasados los seis primeros meses de excedencia sin que el trabajador hiciese uso de su derecho a reintegrarse, ya no podrá volver a la empresa hasta la finalización de la excedencia solicitada.

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de cada hijo/a, bien sea por naturaleza o por adopción



en los casos de acogimiento tanto permanente como de preadopción contando desde el nacimiento o en su lugar, desde la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a dos años, los trabajadores/as que tengan a su cuidado a un familiar hasta de 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desenvuelva ninguna actividad retribuida.

La excedencia recogida en este epígrafe constituye un derecho individual de los trabajadores/as hombres o mujeres, no obstante, si dos o más trabajadores de esta empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diese derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de este dará fin al que, si es el caso viniese disfrutando.

El periodo en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo, se hará computable para efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a los cursos de formación profesional, a los cuales su participación tendrá que ser convocados por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Cambio de puesto de trabajo por embarazo-suspensión con reserva de puesto de trabajo.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas, que se disfrutará de manera ininterrumpida, ampliables en caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

El periodo de suspensión se distribuirá según decida la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, si es el caso, de la parte que resta del periodo de suspensión.

No obstante a lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen esta al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o seguida con la de la madre, salvo que en el momento de hacer efectiva su incorporación al trabajo de la madre, esto suponga un riesgo para su salud.



En el supuesto de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente de menores de 6 años la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción a acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, a elegir por el trabajador/a, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión, será, así mismo, de 16 semanas en el supuesto de adopción y acogimiento de niños mayores de 6 años de edad cuando se trata de niños discapacitados o discapacitados o que por las circunstancias y experiencias personales o que por venir del extranjero, tengan especial dificultad de inserción social y familiar debidamente acreditados por los servicios sociales competentes. En el caso de que la madre o el padre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá según decidan los interesados, que podrán disfrutarlos de manera simultánea o sucesiva, siempre contando con los periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En el caso de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de estos no podrá excederse de las 16 semanas previstas en los epígrafes anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los periodos a los que se refieren en este escrito se podrán disfrutar en régimen de jornada completa o de tiempo parcial, después de acuerdo de los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En el supuesto de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento anterior a los países o país de origen de adopción, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en este artículo, se podrá iniciar hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se concede la adopción.

— Protección a la maternidad.

Nos atenemos a la ley actualmente en vigor que protege la maternidad otorgando derechos a la mujer embarazada, algunos de los cuales se extienden después del nacimiento del hijo. La ley concede derechos de maternidad a la mujer, al hombre, al niño/a y al trabajador/a que tiene a su cuidado a un menor.

Artículo 31º- Altas y Bajas en la empresa

- a) Se facilitarán al delegado de personal los modelos de contrato de trabajo que se utilizan en la empresa.
- b) Al trabajador se le entregará copia de su contrato de trabajo.
- c) Cuando existan altas de nuevos trabajadores fijos o eventuales, la empresa se compromete a comunicárselo al delegado de personal, indicando apellidos, nombre y categoría del nuevo trabajador, así como el tipo de contrato efectuado. Igualmente se procederá en los casos de bajas.



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

Artículo 32º–Clasificación profesional

Se establecen dos niveles de clasificación en la categoría de peón cuyas retribuciones se reflejan en la tabla salarial anexa y su funcionamiento es el siguiente:

- Las nuevas contrataciones que se realicen a partir de la firma de este convenio se realizarán dentro de este nivel 2.
- El tiempo máximo de permanencia en el nivel 2 será de 18 meses de forma continuada durante los cuales el trabajador adquirirá la formación y experiencia necesaria para acceder al nivel 1.
- Todos los trabajadores que a la fecha de entra en vigor de este convenio colectivo tengan la categoría de peón y mantengan una relación laboral de carácter indefinido durante al menos 18 meses de forma continua estarán adscritos al nivel 1.

Artículo 33º- Faltas y sanciones

Todas las faltas y sanciones se comunicarán simultáneamente al trabajador y al delegado de personal.

Se establece como régimen sancionador, el de aplicación en el Convenio Estatal de Limpieza, CAPITULO XI, Artículo 47.

Tipificación de las faltas

Tendrán la consideración de falta los incumplimientos de las obligaciones laborales del trabajador/a atribuibles al mismo por su comisión voluntaria o por su conducta negligente. Las faltas se graduarán atendiendo a su voluntariedad, importancia y trascendencia para la actividad normal de la empresa en leves, graves y muy graves. Los trabajadores/as podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen a continuación.

1. Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:
 - a) Tres faltas injustificadas de puntualidad por un tiempo superior a cinco minutos cada una, en la asistencia al trabajo dentro de un período de treinta días.
 - b) Faltar un día al trabajo, dentro de un período de treinta, sin causa justificada.



- c) El abandono injustificado del puesto de trabajo, sin previo aviso, si el mismo es superior a cinco minutos. Al margen de su duración, si como consecuencia del abandono se originase un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros de trabajo, se considerará falta grave o muy grave a tenor de lo establecido en los apartados siguientes respecto de la infracción de normas de seguridad y salud laboral.
- d) La mera desobediencia a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.
- e) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en las disposiciones del presente Convenio sectorial referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre que su inobservancia no entrañe riesgo grave para sus compañeros/as de trabajo o terceras personas.
- f) El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo siempre que no provoque un daño grave a la empresa.
- g) La ausencia de comunicación o de notificación a la empresa de las bajas por enfermedad, partes de confirmación o alta, de la justificación de las faltas al trabajo, de los cambios de domicilio, o de las alteraciones de la unidad familiar a efectos del impuesto. Se considerará que existe tal ausencia cuando dichas comunicaciones no se realicen en el plazo establecido o, de no haberlo, en un plazo razonable que no podrá exceder de diez días. Se exceptúan los supuestos de imposibilidad imprevista objetivamente demostrable.
- h) La asistencia al trabajo en evidente estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas o estupefacientes, que pudiera repercutir en la imagen de la empresa.
- i) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción leve, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador/a, consignados en el presente Convenio Sectorial y en las normas aplicables.

2. Faltas graves. Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, en un período de treinta días.
- b) Ausencias sin causa justificada, de más de un día y menos de cuatro, durante un período de treinta días.
- c) El abandono injustificado sin previo aviso o autorización, de una duración superior a cinco minutos, del puesto de trabajo cuando como consecuencia de ello se causara un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros/as de trabajo.



- d) La desobediencia grave a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.
- e) Simular mediante cualquier forma la presencia de otro trabajador/a en la empresa a los efectos del cumplimiento de sus obligaciones laborales.
- f) La asistencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas o estupefacientes cuando ello repercuta en el cumplimiento de la prestación laboral.
- g) Las riñas o discusiones graves durante el tiempo de trabajo entre compañeros/as siempre que repercutan gravemente en el normal desarrollo de la actividad laboral.
- h) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y de las disposiciones del presente Convenio General referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, cuando tal incumplimiento origine daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores/as.
- i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves en un período de tres meses, habiendo mediado amonestación escrita, excluidas las faltas de puntualidad.
- j) La negligencia, imprudencia o descuido en el trabajo o conservación y cuidado de los materiales y herramientas de la empresa cuando provoquen a la misma un daño grave.
- k) La simulación de enfermedad o accidente así como la alegación de motivos falsos para la obtención de permisos y licencias.
- l) La utilización de los medios informáticos, telemáticos o tecnológicos puestos a disposición por la empresa de forma contraria a lo dispuesto en los códigos y protocolos de uso de dichos medios tecnológicos establecido en cada empresa.
- m) El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo siempre que provoque un daño grave a la empresa.
- n) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción grave, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador/a, consignados en el presente Convenio General y en las normas aplicables.

3. Faltas muy graves. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, cometidas en un período de tres meses o de veinte durante seis meses.
- b) La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días en un período de treinta días, o de más de seis días en un período de tres meses.
- c) El fraude o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas así como el hurto o robo tanto a la empresa como al resto de compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro del lugar de trabajo o durante el cumplimiento del mismo.



- d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en los materiales, herramientas, útiles, vehículos, instalaciones, o incluso documentos de la empresa.
- e) El acoso laboral, sea este sexual, por razón de sexo, moral o psicológico.
- f) Hallarse en estado de embriaguez o bajo el efecto del consumo de drogas o estupefacientes de forma reiterada durante el cumplimiento del trabajo con muy grave repercusión en el mismo.
- g) Los malos tratos de palabra u obra a los superiores, compañeros/as o subordinados/as dentro de la jornada o en su lugar de trabajo, así como a terceras personas dentro del tiempo de trabajo, así como el abuso de autoridad.
- h) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en las disposiciones del presente Convenio General referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud.
- i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas graves en un período de seis meses siempre que hayan sido objeto de sanción por escrito.
- j) La utilización de los medios informáticos, telemáticos o tecnológicos puestos a disposición por la empresa de forma contraria a lo dispuesto en los códigos y protocolos de uso de dichos medios tecnológicos establecido en cada empresa, cuando de ello se derive un perjuicio grave para la empresa.
- k) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción muy grave, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador/a, consignados en el presente Convenio General y en las normas aplicables.

Sanciones

Las sanciones que podrán imponerse a los trabajadores/as por la comisión de las faltas mencionadas serán las siguientes:

- a) Por faltas leves:
 - Amonestación escrita.
 - Suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de dos días.
- b) Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
 - Despido.



En ningún caso se aplicarán las sanciones en su grado mínimo en los casos de acoso sexual, moral o psicológico cuando se produzcan con pre valimiento de la superior posición laboral jerárquica del agresor o acosador.

Prescripción:

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las faltas graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días a partir de la fecha en que le empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

Artículo 34º- Jubilación- Jubilación parcial anticipada

Será de aplicación lo dispuesto en la ley 40/2007, de 4 de diciembre sobre medidas en materia de Seguridad Social.

JUBILACIÓN ANTICIPADA A LOS 64 AÑOS

La empresa y los trabajadores/as podrán pactar, si existe común acuerdo previo por ambas partes, la jubilación anticipada a los 64 años, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 1194/85 de 17 de julio y a la Ley 63 y 64/1997, de 26 de diciembre, debiendo la empresa cubrir dichas vacantes con trabajadores/as desempleados o inscritos en la oficina de empleo como tales. Se establece un premio por jubilación anticipada a los 64 años de 2 mensualidades de Salario Real.

JUBILACIÓN FORZOSA www.cigservizos.org

Como política de fomento de empleo e independientemente en el artículo anterior, se establece la jubilación forzosa a los 70 años de edad, salvo pacto individual en contrario de los trabajadores/as que tengan cubierto el periodo mínimo legal de carencia para obtenerla.

En el caso de jubilación anticipada tendrán preferencia los hijos/as de los trabajadores/as jubilados.

Artículo 35º-Asambleas

Los trabajadores/as dispondrán de un crédito de 30 horas anuales para la celebración de asambleas dentro de la jornada de trabajo después de notificación a la empresa.

Artículo 36º- Capacidad Disminuida

El trabajador que por causas de accidente ocurrido en la prestación de trabajo en la empresa se le reconozca por el tribunal médico de incapacidad parcial, una incapacidad parcial para el



trabajo habitual, la empresa podrá asignar un puesto de trabajo que se adapte a las nuevas aptitudes del trabajador siempre que exista plaza vacante, en la que el trabajador tendrá prioridad sobre cualquier contratación eventual.

Artículo 37º- Comisión de Formación

- a) La empresa colaborará con las organizaciones empresariales y sindicatos para la realización de cursos de formación para los trabajadores/as, según el acuerdo de formación continua, siendo las organizaciones empresariales y sindicatos los organismos autorizados y con competencias para desenvolver dicha labor.
- b) A los trabajadores que participen en los cursos de formación continua, se les tendrá en cuenta para efectos de promoción interna y de acceso a categorías superiores.

Artículo 38º-Cuota sindical

La empresa descontará de la nómina de los trabajadores la cuota sindical, después de notificación escrita a cada uno de ellos.

Artículo 39º- Derechos y garantías de los cargos sindicales

En todo lo relacionado con este tema, habrá que atenerse a lo dispuesto en los artículos 61 y siguientes del Estatuto de los trabajadores, determinando que cuando un representante legal deba salir de la empresa para ejercer funciones de representación tendrá que comunicárselo a esta, el día anterior, salvo situaciones excepcionales que se justificarán posteriormente.

Los delegados sindicales y de personal tengan 20 horas (veinte) mensuales retribuidas para realizar su cometido de representante en la empresa.

Se hará obligatorio colocar un tablón de anuncios para la información sindical.

CAPITULO VI SUBROGACIÓN DE PERSONAL

Artículo 40º- Subrogación de Personal

Primero- Al finalizar la concesión de una contrata de limpieza los trabajadores contratados salientes pasarán a estar adscritos a la nueva contrata titular, que los subrogarán con todos los derechos y obligaciones siempre que se den algunos de los siguientes supuestos:



- a) Trabajadores/as en activo que presten sus servicios en dicho centro de trabajo con antigüedad mínima de los seis últimos meses, sea cual sea la modalidad de su contrato de trabajo.
- b) Trabajadores/as que en el momento del cambio de contrato, se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, en el servicio militar o en situación análoga, siempre y cuando tengan desempeñados su servicio en el centro objeto de subrogación con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo y que reúnan la antigüedad mínima establecida en el epígrafe a).
- c) Trabajadores/as que con contrato de interinidad, sustituyan a algunos de los trabajadores nombrados en el epígrafe anterior.
- d) Trabajadores/as de nuevo ingreso que por exigencias del cliente, se incorporarán al centro como consecuencia de una ampliación de contrata, dentro de los últimos seis meses.
- e) El personal incorporado por el antiguo titular a este centro de trabajo dentro de los seis meses, seguirá perteneciendo a dicha empresa y no se producirá la citada subrogación, salvo que se acredite la nueva incorporación al centro y a la empresa.

Segundo- Todos los supuestos anteriormente considerados, tendrán que acreditarse verídica y documentalmente por la empresa saliente a la entrante en el plazo de tres días hábiles mediante los documentos que se detallan al final de este artículo.

El indicado plazo contará desde el momento en que la empresa entrante comunique verídicamente a la saliente y a la Asociación Provincial de Empresarios de Limpiezas de Edificios y Locales de Pontevedra, que es la nueva adjudicataria del servicio. De no cumplir y sin más formalidades, se subrogará en todo al personal que presta sus servicios en el centro de trabajo.

En cualquier caso, el contrato de trabajo entre la empresa saliente y los trabajadores/as sólo se extingue en el momento en el que se produzca el derecho de subrogación del contrato a la nueva adjudicataria.

Tercero- No será posible la subrogación en el caso de un contratista que realice la primera limpieza y que no tenga suscrito contrato de mantenimiento.

Cuarto- Si la subrogación de una nueva titular de contrata implicase que un trabajador/a realizase su jornada de trabajo en dos centros distintos, afectando uno solo de ellos al cambio de titularidad de contrata, los titulares de esta gestionarán el pluriempleo legal del trabajador/a, así como el aprovechamiento conjunto del periodo vacacional, abonándoseles la empresa saliente la liquidación por las partes proporcionales de las pagas correspondientes.

Esta liquidación no implicará el finiquito si continua trabajando para la empresa.



Quinto-La aplicación de este artículo, será de obligado cumplimiento por las partes vinculadas, empresa cesante, nueva adjudicataria y el trabajador/a.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo en el caso de que la empresa adjudicataria del servicio lo suspendiese por un periodo inferior a dos meses; dicho personal con todos sus derechos se adscribirán a la nueva empresa. Documentos que tiene que facilitar la empresa saliente a la entrante:

- Certificado del organismo competente de estar al corriente en el pago de la seguridad social.
- Fotocopia de las cuatro últimas nominas mensuales de los trabajadores afectados.
- Fotocopia de los TC1 y TC2 de las cotizaciones a la seguridad social de los cuatro últimos meses.
- Relación del personal en la que se especifique, nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la seguridad social, antigüedad, jornada, horario, modalidad de su contratación y fecha de disfrute de sus vacaciones.
- Copia de documentos debidamente tramitados por cada trabajador/a afectado/a en que se haga constar que este trabajador recibió de la empresa saliente su liquidación de las partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, sin que quede pendiente ninguna cantidad. Este documento tendrá que estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha de inicio del servicio como nuevo titular.

www.cigservizos.org

Artículo 41º- ETTs

La empresa no podrá contratar a través de las Empresas Temporales (ETTS) tanto para sustituciones de vacaciones, I.T., etc, así como cualquier puesto de trabajo (Ampliación de cuadro de personal, puestos de nueva creación, etc).

Artículo 42º- Información de absentismo

La empresa facilitará trimestralmente información sobre el absentismo, bajas por enfermedad y faltas injustificadas.

Artículo 43º- Comisión de vigilancia

El control del cumplimiento de las cláusulas de este convenio y en general de cuantas cuestiones se deriven de su aplicación, lo ejercerá el delegado de personal, asesorado por un representante del sindicato que este designe.



Las sanciones que pretenda imponer la empresa deberán ser comunicadas al delegado de personal.

Por la importancia que puede tener para la resolución de conflictos laborales, la elaboración del Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos de trabajo (AGA), firmado entre la CEG y las organizaciones sindicales UGT, CIG, CCOO, las partes firmante de este convenio durante la vigencia de este, acuerdan someterse a las disposiciones contenidas en el AGA, en los propios términos en que estén formulados.

Artículo 44º- Incremento salarial 2015

A partir del año 2015, se incrementará en la paga extraordinaria de diciembre la cuantía del plus de transporte.

ANEXO I TABLAS SALARIALES

TABLA SALARIAL 2015				
CATEGORÍA		SALARIO BASE (x16)	PLUS TÓX. PEN. (x11)	PLUS TRANSPORTE (x13)
Encargado	Nivel 1	1.174,96	352,49	91,33
Conductor	Nivel 1	1.073,75	322,12	91,33
Peón	Nivel 1	954,41	286,32	91,33
	Nivel 2	641,40	192,42	91,33

Vigo, a 9 de septiembre de 2015.—A Xefa Territorial, María Rita Peón Fernández.

