

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

XUNTA DE GALICIA

Consellería de Economía, Emprego e Industria

Xefatura Territorial da Coruña

Servizo de Emprego e Economía Social

Resolución de inscripción no rexistro e publicación do convenio colectivo de empresas subcontratistas de SOGAMA C.M. Cerceda

Visto o texto do convenio colectivo de SUBCONTRATISTAS DE SOGAMA C.M. CERCEDA (código 15003941012005), que subscribiu a Comisión Negociadora o 13 de maio 2016, de conformidade co disposto no artigo 90, números 2 e 3, do Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de outubro, 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 Economía, Emprego e Industria

RESOLVE:

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

2º.- Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da provincia da Coruña.

A Coruña, 10 de novembro de 2016

O Xefe Territorial

Isidoro Martínez Arca

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

CONVENIO COLECTIVO

PREAMBULO

As partes asinantes recoñecen a labor do finado Xosé Lois Martín Freire (Paio), na Representación dos traballadores e traballadoras que veñen prestando servizo no Complexo Medio Ambiental de Cerceda, así como a súa adicación a mellora das Regulacións laborais a través dos distintos Convenios Colectivos asinados neste ámbito. Polo que a solicitude dos Representantes dos Traballadores e as distintas Centrais Sindicais se adica este V Convenio Colectivo a súa memoria.

PARTES ASINANTES

O presente Convenio Colectivo referido a una pluralidade de Empresas vinculadas por razóns organizativas ou productivas á Sociedade Galega de Medio Ambiente en Cerceda (SOGAMA) é asinado, actuando dunha parte os Representantes da UTE PRTE CERCEDA (44.37% dos traballadores), a UTE AMPLIACION SUR AREOSA (15.50%), a UTE PCOG & PTE CERCEDA, (25.53%), ILUNION OUTSOURCING, S.A. (1.51%) e de SISTEMAS TECNICOS Y MONTAJES, S.L. (1.51%), lexitimadas no marco dos límites establecidos no artigo 87.3 b) do TRET, e doutra a totalidade da Representación Legal dos Traballadores e as Centrais Sindicais UGT a través da Federación de Servizos (FeS), a Central Sindical de Comisións Obreiras a través da súa Federación de Contrucción e Servizos (FCS), e a CIG a través da Federación de Servizos (CIG Servizos).

Ambas Partes recoñecense mutuamente lexitimación para concertar o presente Convenio.

A natureza xurídica do presente Convenio corresponde á propia dos Convenios subscritos ó amparo do artigo 83.1 do TRET. Neste sentido este Convenio Colectivo xurde dotado da forza e eficacia xurídica de obrigar que a Constitución e a Lei lle confiren, incorporando con tal carácter a regulación das condicións laborais básicas para todas as Empresas e Traballadores incluídos no seu ámbito de aplicación.

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

CAPITULO I

AMBITOS

Artigo 1. Natureza e Ámbito persoal de Aplicación

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

Expresamente recoñécese a natureza estatutaria deste convenio.

Artigo 2. Exclusiones

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

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

Artigo 3. Ámbito temporal

Salvo nas materias que expresamente teñan efectos retroactivos dende o primeiro de xaneiro de 2015, o presente Convenio entrará en vigor o día seguinte da súa firma e extenderá a súa vixencia ata o 31 de decembro de 2018 para todos os efectos e en todo o seu articulado. Finalizada a vixencia do presente Convenio mentres non se producise a firma dun novo entre as partes, seguirá en vigor todo o seu articulado e contidos, xunto co resto de temas tratados e acordados pola comisión paritaria, disposicións xudiciais ou administrativas que se producisen durante a vixencia deste.

Artigo 4. Denuncia

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

Artigo 5. Condicións Laborais.

As condicións máis beneficiosas para os traballadores con respecto a este convenio, individual ou colectivamente, subsistirán para aqueles que as viñan gozando, non sendo estas compensables ou absorbibles.

Tamén serán respectadas e considerada coma se parte deste Convenio Colectivo trataranse as condicións máis beneficiosas para os traballadores recollidas no Convenio xeral de aplicación así como en calquera outras normas e leis de rango superior ao presente Convenio Colectivo. Así mesmo serán respectados a título individual todos os dereitos adquiridos que non se recollan no presente Convenio Colectivo e teñan un carácter máis beneficioso para o traballador.

CAPITULO II

COMISIÓN PARITARIA

Artigo 6. Constitución, composición e funcionamento.

1. Constitución. No mes seguinte á firma deste Convenio constituirase unha Comisión Mixta e Paritaria para interpretación, aplicación e seguimento do establecido no presente Convenio.

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

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

4. As reunións da Comisión Mixta Paritaria celebránsense de xeito ordinario no Local Sindical

5. Funcionamento. De entre os membros que compoñen a Comisión Mixta Paritaria elixírase un presidente coas funcións de convocar as reunións que xurdan por iniciativa da parte á que pertenza e moderarlas todas, elixírase así mesmo un secretario coas funcións de convocar as reunións que xurdan por iniciativa da parte á que pertenza, levantar acta de todas as reunións e actualizar o arquivo da comisión.

6. As reunións da Comisión Mixta Paritaria, dada a transcendencia das súas interpretacións, celebraranse no prazo máximo de 120 horas trala súa convocatoria.

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

Artigo 7. Funcións

De conformidade co artigo 85.3.e) do TRET, e ademais das previstas neste, a Comisión Mixta Paritaria terá as seguintes funcións:

7.1.- Vixilancia e seguimento do cumprimento deste convenio.

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

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

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

CAPITULO III

PROMOCIÓN

Estarase o documento de control de ascensos do ANEXO 2 do presente Convenio. As partes comprométese a revisar e adecuar o mesmo no prazo máximo de 6 meses.

Art.8.- PROMOCION INTERNA FRONTE A UN POSTO DE TRABAJO PERMANENTE DENTRO DA MESMA EMPRESA OU SERVIZO

Os traballadores con contrato indefinido terán dereito á promoción interna, a cual se entenderá tanto no cambio de grupo, como no cambio de posto de traballo, fronte a un posto de traballo que se xenere por cualquera motivo na sua propia Empresa o servizo.

Tamén entenderase como promoción interno o incremento de xornada dos traballadores con contratado indefinido a tempo parcial ata obter a xornada a tempo completo.

Defínense como servizo os seguintes:

- PRTE
- PTE
- BASCULA
- BOLSAS AMARELAS (PCEL)
- DEPURADORA
- VERTEDOIRO
- XARDINERIA
- LIMPEZA
- CALQUEIRA OUTRO SERVIZO ADXUDICADO A EMPRESA QUE PRESTE SERVIZO NO CMC E SEXA VALIDADO POLA COMISIÓN PARITARIA.

En todo caso, o traballador que opte e acceda o posto de traballo o que se presenta libremente debe aceptar que as condicións son as do novo posto de traballo, debendo renunciar, salvo a antigüidade, as anteriores, de ser estas superiores as do novo posto de traballo.

Art.9.- PROMOCIÓN EXTERNA FRONTE A UN POSTO DE TRABAJO PERMANENTE POR ENTRADA DE UNHA EMPRESA NOVA NO CMC.

Poderá acceder os novos postos de traballo que se xeneren por novos servizos adxudicados a Empresas novas no CMC calquer traballador con contrato indefinido que este incluído no ámbito de aplicación do presente Convenio Colectivo, proveña da Empresa que proveña.

En todo caso, o traballador que opte e acceda o posto de traballo o que se presenta libremente debe aceptar que as condicións son as do novo posto de traballo, debendo renunciar, salvo a antigüidade a efectos indemnizatorios por despidimento, ás anteriores, de ser estas superiores ás do novo posto de traballo. Para ter dereito o mantemento da antigüidade, a persoa deberá causar baixa definitiva na sua antiga Empresa no momento no que se incorpore á vacante a que ten optado a través deste artigo.

De quedar sin cubrir o posto de traballo con persoal do CMC, tal e como se recolle neste artigo, será de aplicación o Art. 10 do presente Convenio, agas os puntos 10.4 y 10.5.

Art.10.- VACANTES INDEFINIDAS SEN CUBRIR

Se calquera das partes asinantes comunica a necesidade da Aplicación do Acordo de 26 de febreiro de 2009, non será de aplicación en ningún caso o contido deste artigo, someténdose o regulado no Acordo (ANEXO III)

De non ser de aplicación o párrafo anterior, e no seu caso tralos trámites dos artigos 8 e 9, as Empresas deberán ofertar a vacante indefinida sin cubrir, e co mesmo tipo de contrato, a outros colectivos a os que deberase atender polo estricto orden que de seguido se enumera:

10.1.- Os traballadores con dereito a recolocación de conformidade o establecido no Art.31 do presente convenio.

10.2.- O persoal pendente de recolocación que figura no anexo XII do III Convenio Colectivo de auxiliares de SOGAMA. A orde preferencial de recolocación virá dada pola antigüedad e, no caso de empate, teranse en conta as cargas familiares e os membros da unidade familiar en situación de desemprego.

10.3.- Os traballadores con reserva de posto de traballo de conformidade o establecido no artigo 15 do presente convenio.

10.4.- Traballadores da Bolsa de Emprego da Empresa ofertante.

10.5.- Traballadores indefinidos do ámbito de aplicación do presente convenio.

10.6.- O persoal que integre las bolsas de emprego de outras Empresas incluídas no ámbito de aplicación do presente Convenio.

10.7.- Persoas externas o complexo.

Das ofertas abertas que se xeneren por vacantes sin cubrir tralo trámite do art. 8 do Convenio Colectivo darase publicidade a través da Comisión Paritaria do Convenio.

Art.11.- VACANTE TEMPORAL.

Entendese por vacante temporal aquela que se xenera como consecuencia de atoparse un contrato suspendido temporalmente; inclúense igualmente neste concepto, aínda a pesar de non estar o contrato suspendido, os períodos de descanso do persoal e os períodos de reserva de posto de traballo.

Deben cubrir estas vacantes temporais as persoas que integran as bolsas de emprego que se establecen nos apartados 4 e 6 do artigo 10 do presente convenio e por ese orden. Nas bolsas deberán constar o número de xornadas realizadas, sendo responsable cada Empresa da súa levanza e actualización mensual.

A través do listado derivado do párrafo anterior, as Empresas, á hora de efectuar novas contratacións temporais, recurrirán á bolsa de traballadores de cada Empresa en primeiro lugar, resultando con dereito preferencial aqueles con maior número de xornadas de prestación de servizo; de non haber traballadores para poder cubrir as vacantes temporais na bolsa da Empresa na que se produce a vacante temporal acudirase as demais bolsas do Complexo.

Cada traballador poderá figurar simultaneamente en distintas bolsas do Complexo, computándose os días de prestación de servizo de forma independente.

As Empresas realizarán un listado mensual de relacións de altas e baixas (inicio e finalización de contratos) que será entregado os RLT antes da realización de calquera contratación e, en todo caso, coa indicada periodicidade mensual. No caso de empate en días de prestación de servizos, resolverase aplicando as seguintes premisas:

- 1.- A favor de calquer traballador que tivera recoñecida algunha minusvalía por tribunal médico.
- 2.- A favor do traballador con mais antigüedad na bolsa.
- 3.- A persoa de mais idade.
- 4.- Orde alfabética.

A modalidade contractual a utilizar para a cobertura de vacantes temporais e a de interinidade.

CAPITULO IV**CONTRATACION E SUBROGACIÓN****Artigo 12. Modalidade de Contratación**

Tendo en conta e priorizando o estipulado nos artigos 8, 9, 10 e 11, as empresas cubrirán as necesidades a través da contratación que de forma ordinaria será na categoría máis baixa que exista na empresa que a realice e utilizando para iso as seguintes modalidades de contratación:

Contrato Indefinido: utilizarase este tipo de contrato para cubrir as vacantes definitivas que se produzan nos distintos equipos.

Todos os contratos de obra e servizo existentes terán a condición de contratos indefinidos a efectos da aplicación dos artigos 8, 9, 10 y 11 do presente Convenio.

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

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

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

Contrato fixo discontinuo: Estarase a Lexislación Vixente.

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

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

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

Artigo 13. Período de proba.

Por termo xeral para calquera tipo de contratación establecerase un período de proba de 15 días, agas para os postos que e requira titulación de grao medio que será de 2 meses e para os que se requira titulación de grao superior que será de 6 meses.

Non obstante todos aqueles traballadores que teñan como mínimo 15 días de traballos prestados ou ben terían sido contratados en dous ou máis ocasións para o mesmo posto de traballo, quedarán exentos do período de proba estipulado.

Artigo 14. Subrogación do persoal.

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

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

No caso de traballadores acollidos a acumulación de xornada na xubilación parcial, a nova concesionaria subrogará e respetará as condicións pactadas entre o traballador e a anterior concesionaria, e en ningún caso poderá solicitarlle o traballador o cumprimento da xornada que correspondera facer anualmente si esta xa foi se realizou na anterior concesionaria.

En canto a aqueles traballadores con reserva de praza ou con incapacidade permanente para a súa profesión habitual pendentes de recolocación, as empresas entrantes subrogaranse nas obrigas establecidas nos artigos 15 e 31 do presente convenio.

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

Artigo 15. Reserva de praza.

As empresas incluídas dentro do ámbito de aplicación do presente Convenio Colectivo terán o deber de levar a cabo a reserva da praza para todos aqueles traballadores que se encontren en situación de: Incapacidade permanente concedida, excedencia, liberados sindicais ou calquera outra situación que a lexislación lles conceda tal dereito.

Terán reserva de praza de ata 6 anos os traballadores ós que se lle recoñeza unha incapacidade permanente a partires do 1 de xaneiro do 2015. Os que teñan recoñecida a incapacidade permanente con anterioridade, estarase o prazo de reserva que marque o organismo publico competente. En todo caso, sexa cal sexa a data de finalización do prazo de reserva, todos estes traballadores manterán un dereito preferente para cando se produzan vacantes de calquer tipo.

O eiquí previsto non será de aplicación para os supostos previstos no artigo 31.

No caso de subrogación, a Empresa sainte deberá facilitar a entrante un listado con todos os afectados por este artigo. O incumplimento desta obrigaón no afectará os dereitos dos traballadores afectados.

Artigo 16. Finalización ou rescisión do contrato de traballo.

Todos os traballadores contratados por tempo determinado recibirán a indemnización legal que por finalización de contrato lles corresponda. A hora de realizar o cálculo da liquidación correspondente a finalización do contrato computarase o salario diario como si a mensualidade tuvese 30 días, e o mesmo para o calculo das cantidades proporcionais do salario real para aqueles traballadores que non traballen o mes completo.

CAPITULO V

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, POSTOS DE

TRABALLO e DEFINICIÓN DE FUNCÍONS POR POSTO

Artigo 17. Clasificación Profesional.

AREAS FUNCIONAIS			
GRUPOS	Operación	Mantenemento	Administración e Servizos
GRUPO I	Técnico.	Técnico ou Xefe de servizo	
GRUPO II	Xefe de Turno Encargado Profesional Encargado Almacén Encargado Limpeza	Profesional	Xefe de Turno Administrativo Encargado Administrativo Analista de laboratorio
GRUPO III	Operador Gruista Báscula/ Control de Accesos Almaceneiro Conductor Barredora Conductor Axente de Circulación Rondista Operador Trituradora Operador Depuradora Empacador Ensacador Carretilleiro Palista Maquinista	Operario de Mantenimento Eléctrico e Instrumentación Operarios de Mantenimento Mecánico Soldador Electromecánico Instrumentista	Administrativo Xardinería
GRUPO IV	Operarios de secadeiro Auxiliares Rondistas		Auxiliar Administrativo 3
GRUPO V	Peón Especialista Peón *** Limpeza (Peón Especialista)		

Cada posto de traballo terá as funcións definidas en base o artigo 18.

Por outro lado, e o fio do sinalado no apartado 1 do artigo 22 do TRET, o presente sistema de clasificación profesional non impide que no seo de cada una das Empresas incluídas dentro do ámbito de aplicación do presente Convenio, e sempre que se realice mediante acordó cos seus RLT e sexa validado pola Comisión Mixta Paritaria, se poida establecer dun sistema distinto o aquí convido.

Calquera traballador que desempeñe traballos en postos dun grupo superior ou mesmo grupo manterá as súas retribucións e percibirá o salario e os pluses inherentes o posto e/ou xornada de traballo a que estea asignado no caso de que estas sexan superiores as que viña percibindo. O simple desempeño de funcións dun grupo superior non consolidará o salario nin a adscripción a dicho grupo salvo que se trate de un posto novo, no seu caso si terá dereito a solicitar a consolidación salarial no prazo máximo de seis meses en un ano ou oito en dous.

No suposto de que un posto de traballo non figure expresamente recollido nos grupos profesionais previstos no presente artigo, ese posto asimilárase o grupo profesional inmediatamente equivalente.

Artigo 18. Definición de funcións por posto.

Cada Empresa de acordo ca Representación Legal dos Traballadores dotarase, se así non o tivese feito, dunha definición de funcións por postos de traballo e Grupos Profesionais para todos os traballadores afectados polo presente Convenio Colectivo.

CAPITULO VI

XORNADA, VACACIONS, DESCANSOS E PERMISOS

Artigo 19. Xornada.

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

En cumprimento do artigo 34.2 do Estatuto de Traballadores poderase distribuír a xornada diaria ordinaria ampliándoa ou minorándoa en dúas horas diarias e cun máximo dun 7,5% en cómputo bimestral. Se a prestación do servizo é en días non habituais, a xornada terá que ser de como mínimo oito horas. Neste último caso terase dereito a percibir o plus do transporte do día concreto.

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

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

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

Artigo 20. Horarios e Quendas de Traballo.

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

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

Establécense as seguintes quendas de traballo, que poderán ser modificadas de mutuo acordo cos representantes dos traballadores:

A título orientativo, establécense as seguintes quendas de traballo:

Xornada continua.

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

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

Xornada a quendas.

Dentro do réxime de quendas existirán as modalidades de:

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

- Quenda de mañá e tarde: realizarase con carácter rotatorio, sendo días de descanso os festivos tanto nacionais, autonómicos como locais que estableza a lei.

Xornada a tempo parcial.

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

Artigo 21. Calendario anual de traballo e descanso.

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

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

Considerarase festivo o día 5 de Xuño con motivo da celebración do día mundial do medio ambiente.

Artigo 22. Descansos durante a xornada de traballo.

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

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

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

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

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

Artigo 23. Tempo para aseo persoal derivado do RD 664/97. Para dar cumprimento ao establecido no RD 664/97 no referente ao tempo para aseo persoal establececese que:

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

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

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

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

Artigo 24. Vacacións.

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

A empresa, de acordo cos representantes dos traballadores, establecerá antes do 15 de decembro de cada ano o calendario de vacacións para o ano seguinte.

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

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

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

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

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

1. En cada quenda de traballo de sete días gozarán as súas vacacións como máximo tres persoas de cada grupo, que pasarán a ser catro a partir do ano 2017.

2. Desas tres/catro persoas non poderán coincidir no mesmo período e grupo dous gruistas, dous rondistas e o camioneiro e palista.

3. De acordo co fixado neste artigo, os traballadores poderán cambiar os días de desfrute das vacacións cos compañeiros, aténdose sempre as condicións citadas nos puntos 1 e 2.

4. A estes períodos vacacionais poderanse engadir os 7 días de descanso acumulados polos “riscos biolóxicos”

Artigo 25. Licenzas ou permisos retribuídos.

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

1. Por matrimonio, 16 días naturais.

2. Casamento de fillos, irmáns, irmáns políticos, pai ou nai: Un día.

3. Por morte ou enfermidade grave de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, 3 días naturais se é na provincia de domicilio do traballador e catro días se é fóra dela. Por accidente ou hospitalización ou intervención quirúrxica sen hospitalización que precise reposo domiciliario, de parentes ata o 2º grao de consanguinidade ou afinidade, 2 días si e na provincia de domicilio do traballador e catro días se e fora dela.

4. Un día por morte de persoas que convivan co traballador un mínimo de dous anos, acreditándose tal feito cun certificado de empadramento.

5. Por nacemento ou adopción de cada fillo do traballador, 3 días naturais se acontece dentro da provincia, e 4 se é fóra dela. Se concorre enfermidade grave da muller que deu a luz, o prazo aumentarase a 5 días naturais.

6. Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal, sempre que non se trate dun cargo público. No caso de que fosen saintes de noite no seu turno asignado e a súa asistencia obrigatoria o motivo do permiso fose pola mañan, terán dereito a permiso retribuído no turno de noite.

7. Para a obtención do permiso de conducir, para a concorrencia a exames oficiais, renovación carné de Identidade ou de conducir, o tempo necesario. Unicamente nos exames oficiais no caso de que fosen saintes de noite no seu turno asignado, e a súa asistencia obrigatoria o motivo do permiso fose pola mañan, terán dereito a permiso retribuído no turno de noite.

8. Por traslado do domicilio habitual, un día.

9. O tempo necesario para a asistencia propia ou acompañamento de fillos menores de idade e persoas dependentes a cargo que convivan co traballador, á consulta do médico de familia ou médico especialista. En caso de asistencia do propio traballador á consulta e correspondéndolle quenda de traballo ese día ou a noite anterior, ademais do tempo necesario para a asistencia á consulta dispoñerá tamén desa quenda se así lle fose prescrito polo facultativo, todo iso co fin de poder asistir en condicións óptimas á consulta.

10. En canto os permisos por maternidade e paternidade esterase o disposto na Lei de Conciliación da Vida Laboral e Familiar, S.S. e T.R.E.T. Cada traballador ou traballadora terá dereito a unha licenza de sete días non retribuídos añadidos ás 16 semanas posteriores ó parto.

11. Previo aviso, un día de libre disposición non retribuído no ano 2016 e un día mais non retribuído a partir do ano 2017. Estes permisos non se poderán gozar os días 24 e 31 de decembro, e a súa concesión estará condicionada a que exista a posibilidade organizativa de atendelos.

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

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

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

Nos demais casos non previstos neste artigo esterase o disposto na lexislación vixente.

Artigo 26. Formación.

Neste artigo esterase o estipulado no artigo 23 do ET.

Artigo 27. Graos de parentesco.

Os graos de parentesco aos que se fai referencia en varios artigos do presente

Convenio Colectivo veñen determinados pola seguinte táboa:

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

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

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

Artigo 28. Xustificantes médicos.

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

Artigo 29. Excedencias.

Ademais do previsto no Convenio marco estatal e demais lexislación vixente as empresas, ao rematar o período de excedencia, estarán obrigadas a readmitir o traballador inmediatamente no posto que deixou vacante, sempre que a solicitude de reincorporación se curse como mínimo con un mes antes do vencemento da excedencia. As condicións de traballo serán iguais ás que tiña no momento de pedir a excedencia, computándose en todo caso, para os efectos de antigüidade, o período desta, agás a Voluntaria.

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

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

CAPITULO VII

INCAPACIDADES

Artigo 30. Incapacidade temporal.

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

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

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

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

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

6. Terá a mesma consideración que Accidente de Traballo aquela Incapacidade Temporal derivada de Accidente en Misión, entendendo este como: Aquel que acontece en traxectos que o traballador ten que percorrer a consecuencia do seu traballo, ben no desempeño mesmo das súas funcións, ou ben en cumprimento de ordes ou indicacións ocasionais dos seus superiores e calquera que sexa o medio de transporte.

En relación co concepto de Salario real, ao que se fai referencia en varios artigos do presente Convenio Colectivo, débese entender tal concepto como: o salario bruto mensual que lle corresponde cobrar a cada traballador calculado a través da suma de todos os conceptos salariais recollidos no artigo 33 deste Convenio.

Como xa se indica no artigo 16 (finalización ou rescisión do contrato de traballo) do presente Convenio Colectivo, a hora de realizar o cálculo tomarase todos os meses como de 30 días.

Artigo 31. Incapacidade permanente derivada de accidente laboral

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

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

3. En caso de non existir un posto de traballo idóneo para o traballador que sufra a incapacidade como consecuencia de un accidente de traballo acontecido dentro do Centro de Traballo ou en Misión e mentres non se producise a súa recolocación, as empresas titulares da xestión e explotación dos servizos no CMC aboarán, de xeito mancomunado e proporcional a plantilla de cada unha, a diferenza entre a pensión que a persoa reciba e o 100% do salario establecido no Convenio Colectivo para o posto que desempeñaba no momento do accidente, agás o plus de transporte.

Artigo 32. Indemnización derivada de incapacidade permanente.

As empresas comprométense á contratación dunha póliza de seguros por un capital de 55.000,00€ por traballador que cubra as contingencias de morte, incapacidade permanente parcial, total, absoluta ou grande invalidez derivada de accidente laboral, en itinere ou en misión.

As empresas disporán para a contratación do seguro dun prazo dun mes contado dende a data da firma deste Convenio Colectivo, aplicándose ata ese momento o indicado para este concepto no Convenio Colectivo anterior.

CAPITULO VIII

RETRIBUCIONS

Artigo 33. Estrutura retributiva.

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

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

Para o persoal que realiza a súa xornada en quenda pechada entre as 21.00 e as 06.00 horas, a cuantía a percibir será a que consta na taboa do ANEXO I.

Para o resto de equipo aboaranse as horas nocturnas que se realicen entre as 22 e as 6 horas en proporción o tempo efectivo traballado.

- Plus Turnicidade (abonarase a todos os que realicen quendas).
- Plus Quenda pechada. Dado que os traballadores a quenda pechada realizan 1/3 da súa xornada en sábados, domingos e festivos, establecece un plus lineal denominado plus de quenda pechada.
- Antigüidade (a quen corresponda).
- Incentivo Axentes de Circulación (a quen corresponda).
- Salario Especie.

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

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

Artigo 34. Complemento por antigüidade.

Todos os traballadores ao cumprir dous anos de antigüidade no Centro de Traballo, percibirán un complemento de 23,36 euros mensuais, que se incrementará en cada bienio en 4,27 euros mensuais. O Complemento de antigüidade nunca poderá superar o 5% do salario base anual do Grupo IV. Esta limitación non será de aplicación para aqueles traballadores que a firma do presente Convenio veñan percibindo cantidades superiores, que se manterán sin incremento mentras superen o 5 %.

Artigo 35. Incentivo axentes de circulación.

A todo o persoal que desempeñe as funcións de axentes de circulación se lle aboará un incentivo de 35 euros/mes.

Artigo 36. - Prima de Produtividade

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

Na nómina correspondente ao mes de abril aboarase a todos os traballadores incluídos dentro do ámbito de aplicación do presente Convenio Colectivo, e en proporción á xornada realizada en computo anual do ano anterior, unha prima por produtividade calculada sobre a base de que a PRTE alcance a cifra de 450.000 toneladas procesadas. De alcanzarse o devandito volume, os traballadores daquelas empresas nas que non se negocie un acordo en canto a unha prima de produción incentivada terán dereito a percibir unha prima mínima por importe anual equivalente á media do 1% da táboa salarial para quenda pechada.

Esta prima só será esixible polos traballadores das empresas nas que internamente non se alcanzase un acordo sobre unha prima de produtividade incentivada antes do 31 de marzo de cada ano. De non se alcanzar o devandito acordo, o pagamento da prima de produtividade mínima garantida terá lugar coa nómina do mes abril.

Ou ben unha Prima de produtividade incentivada nestes outros:

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

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

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

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

Artigo 37. - Incrementos Salariais

As partes pactan que o presente Convenio manterán as taboas salariais do Anexo I durante a súa vixencia.

Artigo 38. Pagas extraordinarias.

A empresa aboará a todo o persoal comprendido neste convenio tres pagas extraordinarias anuais, sobre as mesmas se levará a cabo o seguinte incremento sobre a diferenza entre o salario base e o bruto mensual das tablas salariais do ano 2014, as cales se incrementarán de forma proporcional durante os catro anos de vixencia do Convenio, que sería dun 12.5% no 2015, un 25% no 2016, un 37.5% no 2017 e un 50% no 2018, nas cuantías que se reflexan no ANEXO I.

Os atrasos correspondentes polas pagas extraordinarias xa devengadas aboaranse na folla de salario do mes seguinte o mes da súa publicación, e como máximo en xuño do 2016.

- Contía: 30 días de salario base, mais antigüedad, mais a porcentaxe anual correspondente de incremento pactado.

- Data de aboamento:

PAGA DE MARZO 20 de marzo

PAGA DE XULLO 20 de Xullo

PAGA DE DECEMBRO 20 de decembro

- Períodos de remuneración:

PAGA DE MARZO 01 de abril a 31 de marzo

PAGA DE XULLO 01 de Xullo a 30 de Xuño

PAGA DE DECEMBRO 01 xaneiro a 31 de decembro

Calquera tipo de Incapacidade Laboral (por exemplo xestación ou maternidade) non repercutirá sobre as pagas extra (Acta CMP do 23 de xuño de 2005). O cálculo para prorrateos, liquidacións, pagas extraordinarias, etc. realizaranse tomando como base o tempo traballado en cada grupo profesional durante o período de devengo.

Artigo 39. Horas extras.

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

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

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

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

Tanto un coma outro tipo de Horas Extras deberán figurar no recibo de salarios, o seu tipo, o seu número e importe unitario de cada unha delas, salvo que por vontade do traballador se compense por descanso de tempo equivalente.

É desexo de empresa e traballadores que o traballo se realice con plena eficacia durante a xornada normal para reducir ao mínimo imprescindible a realización de horas extras.

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

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

Co obxecto de conquistar que as horas extraordinarias que se realicen polos traballadores incluídos dentro do ámbito de aplicación do presente Convenio Colectivo poidan distribuírse de xeito equitativo e axustado ao acordado neste, así como nas reunións da Comisión Mixta Paritaria, no TRET e demais lexislación, serán realizadas de acordo co procedemento incluído como ANEXO IV.

Aqueles traballadores que non teñan a xornada completa terán preferencia ante calquer outro traballador para que lle sexa ampliada a xornada, tanto de maneira temporal como fixa, sempre a vontade do traballador, antes de que se fagan horas extraordinarias ou complementarias.

Artigo 40. Día de pago.

As Empresas afectadas polo presente Convenio procederán a dar a orde de transferencia, con fecha valor de ese mesmo día, do salario mensual correspondente, como máximo o día 28 de cada mes, salvo no mes de febreiro que será como máximo o día 26. Todo elo salvo que se acorde outra data distinta que no poderá ir máis alo do día 10 de cada mes.

Artigo 41. Recibo de salarios.

O documento no que conste a retribución mensual entregárase ó traballador antes do día 15 do mes seguinte.

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

Artigo 42. Anticipos de salario mensual.

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

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

Artigo 43. Anticipos reintegrables.

Os traballadores cunha antigüidade mínima dun ano na empresa poderán solicitar por escrito un anticipo reintegrable a conta das retribucións de xeración anual xa devengadas e polo importe máximo de 2.000 euros.

O percibo desta cuantía, unha vez solicitada polo traballador, deberá estar a súa disposición no prazo máximo de 10 días.

Mensualmente, e durante o prazo de 24 meses, a empresa irá detraendo nas follas de salario o importe global solicitado.

Soamente se poderá solicitar un anticipo de este tipo o ano.

Artigo 44. Bolsa de nadal.

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

CAPITULO IX**SEGURIDADE, PREVENCIÓN E SAUDE LABORAL****Artigo 45. Regulamento de seguridade e saúde laboral.**

Co fin de dar un xiro na política en materia de Seguridade e Saúde dentro do Complexo Ambiental de Cerceda, pasando pola posta en marcha en cada empresa dun Regulamento de Seguridade, Prevención e Saúde Laboral, e coa necesidade de que estes Regulamentos encaixen no Regulamento que poña en marcha a propia Empresa Titular (SOGAMA), sométense ás partes á necesidade de entender a Seguridade e Prevención como un deber en beneficio da saúde dos traballadores, co deber de participar todos na prevención de riscos laborais e debendo ser coñecedora á mesma SOGAMA a fin de que esta acepte todo o acordado como Empresa Titular das instalacións.

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

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

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

Artigo 46. Coordinación de actividades empresariais.

Co fin de dar cumprimento ao Real Decreto 171/2004, de 30 de xaneiro, polo que se desenvolve o artigo 24 da Lei 31/1995, de 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais, a coordinación de actividades empresariais levará a cabo a través do "Regulamento de Coordinación de Actividades Empresariais" aprobado pola Empresa Titular, Empresas Auxiliares e Representantes dos Traballadores en data de 31 de Outubro do 2007 e incluído como anexo V do presente Convenio Colectivo.

Artigo 47. Aplicación Real Decreto 664/97.

É de aplicación a todos os traballadores incluídos no ámbito do presente Convenio Colectivo o R.D. 664/97 sobre riscos biolóxicos.

Ao mesmo tempo, recoñécese ás partes lexitimación para poder recorrer ás actas e ás resolucións administrativas sobre a aplicación do indicado Real Decreto.

Artigo 48. Roupa de traballo.

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

- 3 fundas, que poderán substituírse por traxe de faena de dous corpos a vontade do traballador.
- 3 camisas ou polos.
- 3 camisetas.
- 1 cazadora ou chaleco.
- 1 anorak ou forro polar.
- 2 pares de botas.
- 1 impermeable ou roupa de augas.
- 2 toallas.
- Equipos de protección individual: os necesarios.

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

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

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

Artigo 49. Comités de Seguridade e Saúde.

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

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

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

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

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

Artigo 50. Recoñecementos médicos.

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

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

Artigo 51. Enfermería.

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

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

Dende as reunións de coordinación de actividades do CMC regularase o funcionamento deste servizo.

CAPITULO X

REPRESENTACIÓN SINDICAL

Artigo 52. Representantes sindicais.

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

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

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

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

De acordo co establecido na LOLS e demais normas de aplicación, para as reunións que se manteñan coas empresas os representantes sindicais disporán de permisos retribuídos para a súa asistencia ás mesmas cando o seu cuadrante de

traballo e descanso correspondéuselle traballar na quenda anterior á hora de inicio da reunión, así como nos de celebración e na quenda posterior á hora de finalización dela.

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

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

CAPITULO XI

SOCIO-LABORAIS

Artigo 53. Retirada da licenza para conducir.

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

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

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

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

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

Artigo 54. Conciliación de vida laboral e familiar.

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

1. Gozar para todos os traballadores dun permiso non retribuído de dous meses para adopción internacional dun menor, e un mes no caso de adopción nacional.
2. Todos os traballadores terán dereito á redución na súa xornada dunha hora diaria por coidado dun descendente ou ascendente até segundo grao, cunha diminución física, psíquica ou sensorial superior ao 33%.

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

1. A redución de xornada poderá ser diaria ou acumulada en períodos semanais ou mensuais completos.
2. Calquera que sexa a opción do traballador, este deberá comunicalo á empresa no momento da solicitude inicial de redución de xornada e só poderá alterar a súa decisión á finalización do ano natural que corresponda.
3. De elixir a opción de redución de xornada acumulada en períodos semanais ou mensuais completos, a retribución se prorrateará durante todo o ano ou, no seu caso, ao tempo proporcional de goce de redución.

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

Artigo 55. Axudas por fillos escolarizados.

No mes de setembro de cada ano, previa xustificación e solicitude á súa empresa, esta aboará 50€ ano por fillo escolarizado menor de 18 anos.

Artigo 56. Seguro Médico.

As empresas vinculadas ao presente convenio comprométese a formalizar un seguro médico cunha entidade de prestixio para todos os traballadores con mais de un ano de antigüidade na Empresa coas seguintes garantías mínimas:

- Sin pre-esistencias.
- Sin carencia.
- Sin copago (*de acordó cas condicions particulares estabrecidas na poliza*)
- Con Hospitalización e Intervención Ciruxica.

DISPOSICION ADICIONAIS**Disposición Adicional Primeira. Garantía de emprego.**

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

Disposición adicional segunda. Lexislación Subsidiaria

Nas materias non previstas no presente Convenio estarase ao disposto no Convenio Xeral do Sector da Limpeza Pública, Rego, Recollida, Tratamento e Eliminación de residuos, Limpeza e Conservación de rede de sumidoiros, o Estatuto dos Traballadores, a Lei Orgánica de Liberdade Sindical e demais normativa de xeral aplicación.

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

Disposición adicional terceira. Resolución de conflitos de traballo.

As discrepancias xurdidas no seo da Comisión Mixta Paritaria solventaranse de acordo cos procedementos regulados no Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solucións de Conflictos de Traballo (AGA)

ANEXO I
TABOAS SALARIAIS ANO 2015

QUENDA PECHADA	GRUPO 5	GRUPO 4	GRUPO 3	GRUPO 2	GRUPO 1
SALARIO BASE	1152,94	1229,25	1274,27	1398,17	1587,06
PLUS TOXICO PENOSO	345,88	368,77	382,28	419,45	476,12
PLUS TRANSPORTE	89,95	89,95	89,95	89,95	89,95
PLUS NOCTURNIDAD	115,29	122,93	127,43	139,82	158,71
PLUS TURNICIDAD	68,65	68,65	68,65	68,65	68,65
PLUS DIAS FESTIVOS	84,55	84,55	84,55	84,55	84,55
PLUS PRODUCTIVIDAD	171,61	171,61	171,61	171,61	171,61
SALARIO BRUTO	2028,87	2135,71	2198,74	2372,2	2636,65
PAGAS EXTRAS	3787,29	4027,68	4169,49	4559,76	5154,9
TOTAL AÑO	28133,73	29656,2	30554,37	33026,16	36794,7
HORA EXTRA NORMAL	25,12	26,47	27,28	29,49	32,85
HORA EXTRA NOCT. OU FEST.	29,31	30,89	31,83	34,40	38,33
HORA EXTRA NOCT. E FEST.	33,50	35,30	36,38	39,32	43,80

QUENDA ABERTA	GRUPO 5	GRUPO 4	GRUPO 3	GRUPO 2	GRUPO 1
SALARIO BASE	1152,94	1229,25	1274,27	1398,17	1587,06
PLUS TOXICO PENOSO	345,88	368,77	382,28	419,45	476,12
PLUS TRANSPORTE	89,95	89,95	89,95	89,95	89,95
PLUS TURNICIDAD	68,65	68,65	68,65	68,65	68,65
PLUS PRODUCTIVIDAD	171,61	171,61	171,61	171,61	171,61
SALARIO BRUTO	1829,03	1928,23	1986,76	2147,83	2393,38
PAGAS EXTRAS	3712,35	3949,86	4089,99	4475,64	5063,7
TOTAL AÑO	25660,72	27088,62	27930,11	30249,6	33784,09
HORA EXTRA NORMAL	22,17	23,40	24,13	26,13	29,19
HORA EXTRA NOCT. OU FEST.	25,86	27,30	28,16	30,48	34,06
HORA EXTRA NOCT. E FEST.	29,56	31,20	32,18	34,84	38,92
XORNADA CONTINUADA	GRUPO 5	GRUPO 4	GRUPO 3	GRUPO 2	GRUPO 1
SALARIO BASE	1152,94	1229,25	1274,27	1398,17	1587,06
PLUS TOXICO PENOSO	345,88	368,77	382,28	419,45	476,12
PLUS TRANSPORTE	89,95	89,95	89,95	89,95	89,95
PLUS PRODUCTIVIDAD	171,61	171,61	171,61	171,61	171,61
SALARIO BRUTO	1760,38	1859,58	1918,11	2079,18	2324,74
PAGAS EXTRAS	3686,61	3924,12	4064,25	4449,9	5037,9
TOTAL AÑO	24811,17	26239,08	27081,57	29400,06	32934,67
HORA EXTRA NORMAL	21,43	22,66	23,40	25,39	28,46
HORA EXTRA NOCT. OU FEST.	25,01	26,44	27,30	29,63	33,20
HORA EXTRA NOCT. E FEST.	28,58	30,22	31,20	33,86	37,94

www.cigservizos.org

TABOAS SALARIAIS ANO 2016					
QUENDA PECHADA	GRUPO 5	GRUPO 4	GRUPO 3	GRUPO 2	GRUPO 1
SALARIO BASE	1152,94	1229,25	1274,27	1398,17	1587,06
PLUS TOXICO PENOSO	345,88	368,77	382,28	419,45	476,12
PLUS TRANSPORTE	89,95	89,95	89,95	89,95	89,95
PLUS NOCTURNIDAD	115,29	122,93	127,43	139,82	158,71
PLUS TURNICIDAD	68,65	68,65	68,65	68,65	68,65
PLUS DIAS FESTIVOS	84,55	84,55	84,55	84,55	84,55
PLUS PRODUCTIVIDAD	171,61	171,61	171,61	171,61	171,61
SALARIO BRUTO	2028,87	2135,71	2198,74	2372,2	2636,65
PAGAS EXTRAS	4115,76	4367,61	4516,17	4925,01	5548,5
TOTAL AÑO	28462,2	29996,13	30901,05	33391,41	37188,3
HORA EXTRA NORMAL	25,41	26,77	27,58	29,80	33,20
HORA EXTRA NOCT. OU FEST.	29,64	31,24	32,18	34,77	38,74
HORA EXTRA NOCT. E FEST.	33,88	35,70	36,78	39,74	44,27

QUENDA ABERTA	GRUPO 5	GRUPO 4	GRUPO 3	GRUPO 2	GRUPO 1
SALARIO BASE	1152,94	1229,25	1274,27	1398,17	1587,06
PLUS TOXICO PENOSO	345,88	368,77	382,28	419,45	476,12
PLUS TRANSPORTE	89,95	89,95	89,95	89,95	89,95
PLUS TURNICIDAD	68,65	68,65	68,65	68,65	68,65
PLUS PRODUCTIVIDAD	171,61	171,61	171,61	171,61	171,61
SALARIO BRUTO	1829,03	1928,23	1986,76	2147,83	2393,38
PAGAS EXTRAS	3965,88	4211,97	4357,17	4756,77	5365,8
TOTAL AÑO	25914,24	27350,73	28198,29	30530,73	34086,45
HORA EXTRA NORMAL	22,39	23,62	24,36	26,38	29,45
HORA EXTRA NOCT. OU FEST.	26,13	27,56	28,42	30,78	34,36
HORA EXTRA NOCT. E FEST.	29,86	31,50	32,48	35,18	39,27
XORNADA CONTINUADA	GRUPO 5	GRUPO 4	GRUPO 3	GRUPO 2	GRUPO 1
SALARIO BASE	1152,94	1229,25	1274,27	1398,17	1587,06
PLUS TOXICO PENOSO	345,88	368,77	382,28	419,45	476,12
PLUS TRANSPORTE	89,95	89,95	89,95	89,95	89,95
PLUS PRODUCTIVIDAD	171,61	171,61	171,61	171,61	171,61
SALARIO BRUTO	1760,38	1859,58	1918,11	2079,18	2324,74
PAGAS EXTRAS	3914,4	4160,49	4305,69	4705,29	5314,5
TOTAL AÑO	25038,96	26475,45	27323,01	29655,45	33211,29
HORA EXTRA NORMAL	21,63	22,87	23,61	25,62	28,70
HORA EXTRA NOCT. OU FEST.	25,23	26,69	27,54	29,89	33,48
HORA EXTRA NOCT. E FEST.	28,84	30,50	31,48	34,16	38,26

www.cigservizos.org

TABOAS SALARIAIS ANO 2017					
QUENDA PECHADA	GRUPO 5	GRUPO 4	GRUPO 3	GRUPO 2	GRUPO 1
SALARIO BASE	1152,94	1229,25	1274,27	1398,17	1587,06
PLUS TOXICO PENOSO	345,88	368,77	382,28	419,45	476,12
PLUS TRANSPORTE	89,95	89,95	89,95	89,95	89,95
PLUS NOCTURNIDAD	115,29	122,93	127,43	139,82	158,71
PLUS TURNICIDAD	68,65	68,65	68,65	68,65	68,65
PLUS DIAS FESTIVOS	84,55	84,55	84,55	84,55	84,55
PLUS PRODUCTIVIDAD	171,61	171,61	171,61	171,61	171,61
SALARIO BRUTO	2028,87	2135,71	2198,74	2372,2	2636,65
PAGAS EXTRAS	4444,23	4707,54	4862,85	5290,26	5942,1
TOTAL AÑO	28790,67	30336,06	31247,73	33756,66	37581,9
HORA EXTRA NORMAL	25,71	27,09	27,90	30,13	33,56
HORA EXTRA NOCT. OU FEST.	29,99	31,60	32,55	35,16	39,15
HORA EXTRA NOCT. E FEST.	34,28	36,12	37,20	40,18	44,74

QUENDA ABERTA	GRUPO 5	GRUPO 4	GRUPO 3	GRUPO 2	GRUPO 1
SALARIO BASE	1152,94	1229,25	1274,27	1398,17	1587,06
PLUS TOXICO PENOSO	345,88	368,77	382,28	419,45	476,12
PLUS TRANSPORTE	89,95	89,95	89,95	89,95	89,95
PLUS TURNICIDAD	68,65	68,65	68,65	68,65	68,65
PLUS PRODUCTIVIDAD	171,61	171,61	171,61	171,61	171,61
SALARIO BRUTO	1829,03	1928,23	1986,76	2147,83	2393,38
PAGAS EXTRAS	4219,41	4474,08	4624,35	5037,9	5668,2
TOTAL AÑO	26167,77	27612,84	28465,47	30811,86	34388,82
HORA EXTRA NORMAL	22,60	23,86	24,60	26,62	29,71
HORA EXTRA NOCT. OU FEST.	26,37	27,84	28,70	31,06	34,67
HORA EXTRA NOCT. E FEST.	30,14	31,82	32,80	35,50	39,62
XORNADA CONTINUADA	GRUPO 5	GRUPO 4	GRUPO 3	GRUPO 2	GRUPO 1
SALARIO BASE	1152,94	1229,25	1274,27	1398,17	1587,06
PLUS TOXICO PENOSO	345,88	368,77	382,28	419,45	476,12
PLUS TRANSPORTE	89,95	89,95	89,95	89,95	89,95
PLUS PRODUCTIVIDAD	171,61	171,61	171,61	171,61	171,61
SALARIO BRUTO	1760,38	1859,58	1918,11	2079,18	2324,74
PAGAS EXTRAS	4142,19	4396,86	4547,13	4960,68	5591,1
TOTAL AÑO	25266,75	26711,82	27564,45	29910,84	33487,92
HORA EXTRA NORMAL	21,82	23,08	23,82	25,84	28,94
HORA EXTRA NOCT. OU FEST.	25,46	26,93	27,79	30,15	33,76
HORA EXTRA NOCT. E FEST.	29,10	30,78	31,76	34,46	38,58

SERVIZOS

TABOAS SALARIAIS ANO 2018

QUENDA PECHADA	GRUPO 5	GRUPO 4	GRUPO 3	GRUPO 2	GRUPO 1
SALARIO BASE	1152,94	1229,25	1274,27	1398,17	1587,06
PLUS TOXICO PENOSO	345,88	368,77	382,28	419,45	476,12
PLUS TRANSPORTE	89,95	89,95	89,95	89,95	89,95
PLUS NOCTURNIDAD	115,29	122,93	127,43	139,82	158,71
PLUS TURNICIDAD	68,65	68,65	68,65	68,65	68,65
PLUS DIAS FESTIVOS	84,55	84,55	84,55	84,55	84,55
PLUS PRODUCTIVIDAD	171,61	171,61	171,61	171,61	171,61
SALARIO BRUTO	2028,87	2135,71	2198,74	2372,2	2636,65
PAGAS EXTRAS	4772,7	5047,47	5209,53	5655,51	6335,7
TOTAL AÑO	29119,14	30675,99	31594,41	34121,91	37975,5
HORA EXTRA NORMAL	25,99	27,39	28,21	30,46	33,91
HORA EXTRA NOCT. OU FEST.	30,32	31,95	32,92	35,54	39,56
HORA EXTRA NOCT. E FEST.	34,66	36,52	37,62	40,62	45,21

QUENDA ABERTA	GRUPO 5	GRUPO 4	GRUPO 3	GRUPO 2	GRUPO 1
SALARIO BASE	1152,94	1229,25	1274,27	1398,17	1587,06
PLUS TOXICO PENOSO	345,88	368,77	382,28	419,45	476,12
PLUS TRANSPORTE	89,95	89,95	89,95	89,95	89,95
PLUS TURNICIDAD	68,65	68,65	68,65	68,65	68,65
PLUS PRODUCTIVIDAD	171,61	171,61	171,61	171,61	171,61
SALARIO BRUTO	1829,03	1928,23	1986,76	2147,83	2393,38
PAGAS EXTRAS	4472,94	4736,19	4891,53	5319,03	5970,6
TOTAL AÑO	26421,3	27874,95	28732,65	31092,99	34691,19
HORA EXTRA NORMAL	22,83	24,09	24,82	26,86	29,98
HORA EXTRA NOCT. OU FEST.	26,63	28,10	28,56	31,34	34,97
HORA EXTRA NOCT. E FEST.	30,44	32,12	34,21	35,82	39,97
XORNADA CONTINUADA	GRUPO 5	GRUPO 4	GRUPO 3	GRUPO 2	GRUPO 1
SALARIO BASE	1152,94	1229,25	1274,27	1398,17	1587,06
PLUS TOXICO PENOSO	345,88	368,77	382,28	419,45	476,12
PLUS TRANSPORTE	89,95	89,95	89,95	89,95	89,95
PLUS PRODUCTIVIDAD	171,61	171,61	171,61	171,61	171,61
SALARIO BRUTO	1760,38	1859,58	1918,11	2079,18	2324,74
PAGAS EXTRAS	4369,98	4633,23	4788,57	5216,07	5867,7
TOTAL AÑO	25494,54	26948,19	27805,89	30166,23	33764,55
HORA EXTRA NORMAL	22,02	23,28	24,03	26,07	32,41
HORA EXTRA NOCT. OU FEST.	25,69	27,16	28,03	30,41	37,81
HORA EXTRA NOCT. E FEST.	29,36	31,04	32,04	34,76	43,21

www.cigservizos.org

Anexo II. Regulamento de Promoción Interna e control de ascensos das Empresas Subcontratistas de SOGAMA que prestan os seus servizos no Complexo Medioambiental de Cerceda.

1. PRINCIPIOS XERAIS DE PROMOCIÓN INTERNA.

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

2. ÁMBITO TERRITORIAL.

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

3. ÁMBITO TEMPORAL.

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

4. VACANTES.

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

5. CONDICIÓNS XERAIS.

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

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

6. CONVOCATORIA.

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

6.a. Anuncio.

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

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

6.b. Solicitudes.

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

6.c. Programa.

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

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

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

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

7. VALORACIÓN DE CANDIDATOS.

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

7.1. Valoración de méritos: 30 puntos.

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

Asistencia ao traballo.

Responsabilidade, compañeirismo e modo de traballo.

Aptitude para o traballo en equipo.

Categoría mais cercana a do posto que se opta.

7.2. Idoneidade: 20 puntos.

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

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

7.3. Antigüidade.

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

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

7.4. Probas de aptitude: 40 puntos

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

Estas probas constan de tres partes diferenciadas a saber:

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

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

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

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

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

7.4.c. Proba psicotécnica ou psicolóxica: 10 puntos

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

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

8. PUNTUACIÓNS.

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

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

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

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

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

9. TRIBUNAL DAS PROBAS DE ASCENSO.

O tribunal para as probas de ascenso estará composto por:

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

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

Serán funcións deste tribunal:

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

- Valorar a cada un dos aspirantes.

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

O presidente desempeñará as seguintes funcións:

- Presidir e moderar as reunións do tribunal
- Ser portavoz do mesmo

O secretario terá como funcións:

- Tomar nota do desenrolo das sesións do tribunal
- Redactar as actas das reunións

- Ser portavoz conxuntamente co presidente.

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

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

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

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

10. NIVEIS.

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

11. RECLAMACIONES.

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

12. FINALIZACIÓN DO PROCESO.

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

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

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

13. NORMAS COMPLEMENTARIAS.

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

Anexo III. Garantía de Empleo.

ACTA DE COMPROMISO DA DIRECCIÓN DA SOCIEDADE GALEGA DO MEDIO AMBIENTE, S.A. (SOGAMA)

En Cerceda a 26 de febrero de 2009

Nas oficinas de Sogama, reúnense, por unha parte, a Dirección de Sogama e, por outra, os Delegados de Persoal das empresas que prestan servizos no Complexo Medioambiental de Cerceda (CMC) como contratistas da Sociedade Galega de Medio Ambiente (Sogama) estando presentes:

Sogama:

D. José Álvarez Díaz Presidente
D. Ángel Alonso Guerreiro Conselleiro Delegado

Parte Social:

D. Pedro Alejandro Boquete Marques
D. Xosé Manuel Barbeito Ramilo
D. Miguel Angel Iglesias García
D. Pilar Carnota Fraga
D. José Antonio Garaboa Feito
D. Fernando Veiras Bello
D. Luis Martínez de la Iglesia
D. Pablo Campos Mosquera
D. Luis Noya Vilariño

D. María Luisa Vicente Docampo
D. Eladio Becerra Vázquez
D. Jose María Abeleira Álvarez
D. Manuel Barbeito Garaboa
D. Ester Gómez Pardo
D. Sara Bermúdez García
D. Teresa Pardo García
D. Escelina Rey Iglesias
D. Rafael Cambón Bello
D. Manuel Cabeza Pallas
D. Juan C. García Riveiro
D. Miguel Ángel Rico Bestilleiro
D. Jose Vázquez Lozano
D. Víctor Villar Arévalo
D. Víctor Ramos Pereiro
D. José Vales Presedo
D. Antonio Arias Sáez
D. Juan M. Pereiro Parceiro
D. Melchor Viqueira Gende
D. Juan C. Noya Martínez
D. Rubén Presedo Becerra
D. José M^a Loureiro Fragoso
D. Josefa Fuentes Domínguez

A falta dunha vinculación directa entre SOGAMA e os traballadores das empresas contratistas que prestan os seus servizos no CMC non debería impedir que, sobre certas cuestións, poidan alcanzarse acordos para unha mellora global das condicións do traballo que desenvolven no CMC para as empresas das que dependen.

Froito desta vontade de colaboración, asínase o presente acordo:

1.- No caso de producirse unha modernización, automatización ou modificación dalgunhas das instalacións que Sogama ten no CMC, e que supoña a amortización de postos de traballo con contrato fixo (de obra-servizo ou indefinido), e ós que lles sexa de aplicación o Convenio Colectivo das empresas contratistas do Complexo Medioambiental de Cerceda, Sogama comprométese a negociar cos representantes dos traballadores as condicións socio-laborais en que tales modificacións se levarán a cabo. Sogama comprométese, así mesmo, a iniciar cantas xestións resulten oportunas coas empresas contratistas do CMC para buscar ubicación laboral a todos aqueles traballadores que, como consecuencia das mencionadas transformacións, puidesen ver amortizado o seu posto de traballo.

Para poder dar cumprimento a este acordo, a Dirección da Sociedade, xunto coa representación dos traballadores do CMC, no prazo dun mes a contar dende a firma deste acordo, determinarán a plantilla actual a que se refire este compromiso. Así mesmo, crearase unha Comisión de Seguimento que se dotará dun regulamento de funcionamento que, entre outras funcións, encargárase da actualización do listado derivado deste compromiso, reuníndose, de forma ordinaria, cada 6 meses e, de forma extraordinaria, cantas veces sexa necesario.

2.- En aras dunha mellora continua da Seguridade, Saúde e o Medio Ambiente no CMC, Sogama, en colaboración cos servizos de prevención das propias empresas contratistas, estudiará, durante o período 2008-2011, a adopción das medidas tendentes ó fin exposto e, no caso de que non se acadaran os obxectivos pretendidos, isto pasará, no seu caso, pola constitución dun servizo mancomunado de prevención de riscos para o CMC, no último ano deste período, e todo iso en base ó pto. 12 do Anexo á Acta de acordos do 30 de outubro de 2006 e o posterior regulamento de coordinación de actividades empresariais no CMC, asinado con data 31 de outubro de 2007.

3.- Deseño, definición e instauración dun programa de formación, ao que se destinará unha partida de 120.000 euros para o ano en curso. Dito programa recollerá, en primeira instancia, unha avaliación das necesidades formativas, axustán-

dose ás características de cada posto de traballo e reservando a cuarta parte do orzamento á formación, en materia de medio ambiente, dos delegados de prevención.

Así mesmo, a Dirección comprométese a facer as xestións necesarias para dar continuidade ao plan de formación durante os próximos anos.

4.- Promover a integración da dimensión ambiental no Comité de Seguridade e Saúde, unha vez que se cumpra o plan de formación nesta materia.

5.- Incorporar nos orzamentos da Sociedade para o 2010, o proxecto de acondicionamento de novos vestiarios, comedores e local sindical.

6.- Cubrición da zona de aparcamento común de vehículos particulares.

En proba de canto antecede e de conformidade co exposto, asinan todos os presentes:

Anexo IV. Regulamento de realización de Horas Extras.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Anexo V. Regulamento de Coordinación de Actividades Empresariales.

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

1. COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIAIS POR ÁREAS.

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

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

ÁREA DE TRABAJO	EMPRESA XESTORA
PRTE	UTE PRTE CERCEDA
PTE	UTE PCOG PTE CERCEDA
Bolsa Amarela	CESPA
Depuradoras	SISTEMAS TECNICOS Y MONTAJES S.L.
Bascula	ILUNION outsourcing S.A.
Vertedoiro Areosa	UTE AMPLIACIÓN SUR AREOSA

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

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

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

A) Empresas xestoras.

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

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

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

a) Designación de recursos preventivos.

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

b) Nomeamento de delegados de prevención.

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

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

- Exercer un labor de vixancia e control sobre o cumprimento de normativa de prevención de riscos laborais.

c) Comité de seguridade e saúde da empresa.

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

- Estará constituído polo delegados de prevención por un lado, e o empresario e/ou os seus representantes en igual número ao dos delegados polo outro.

- Reuniranse trimestralmente e sempre que o solicite algunha das partes.

- Adoptará as súas propias normas de funcionamento.

- As súas funcións serán “participar na elaboración, posta en práctica e avaliación dos plans e programas de prevención na empresa. A tal efecto, debateranse os proxectos en materia de planificación, organización do traballo,..... e desenvolvemento das actividades de protección e prevención e organización da formación en materia preventiva”.

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

B) Coordinación dentro das áreas de traballo

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

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

- Empresas xestoras: realizarán a coordinación de actividades empresariais dentro da área que xestionan, para o cal:

- Intercambiarán reciprocamente coas subcontratas e as empresas auxiliares da súa área en materia de prevención de riscos laborais.

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

2. SISTEMA DE COORDINACIÓN PREFERENTE.

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

As súas funcións serán as seguintes:

a) Favorecer o cumprimento dos obxetivos de coordinación:

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

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

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

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

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

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

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

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

– “Celebración de reunións periódicas entre as empresas concurrentes”. Os obxetivos destas reunións serán:

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

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

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

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

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

• Intercambio de información entre as empresas concurrentes.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

– A metade do ano, para seguimento do cumprimento das planificación s preventivas.

– Con ocasión dun accidente que afecte á totalidade do CMC, cuxa gravidade e importancia así requirao. Nestas reunións, trataranse os seguintes asuntos:

– Establecemento dos obxetivos de prevención para todo o complexo.

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

– Análise e seguimento das planificación s preventivas no conxunto do complexo.

– Análise e seguimento dos resultados estadísticos da siniestralidade laboral.

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

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

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

MODIFICACIÓN DO SISTEMA DE COORDINACIÓN.

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

Cerceda, 31 de outubro de 2007.

2016/9460



www.cigservizos.org