

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

XUNTA DE GALICIA

Consellería de Economía, Emprego e Industria

Xefatura Territorial da Coruña

Servizo de Emprego e Economía Social

Resolución de inscripción e publicación do convenio colectivo da empresa Ferrovial Servicios-Cespa, S.A. (recollida de lixo, e outras actividades concertadas co Concello da Coruña)

Visto o expediente do convenio colectivo de CESPAS, S.A. (ANTES FERROVIAL SERVICIOS, S.A.) (código de convenio n.º 15003541012000), que subscribiu a Comisión Negociadora o 25 de febreiro 2016, , coas modificacións introducidas posteriormente, 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:

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

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

A Coruña, 22 de novembro de 2016.

O xefe territorial

Isidoro Martínez Arca

SERVIZOS

www.cigservizos.org

CONVENIO COLECTIVO DE FERROVIAL SERVICIOS - CESPAS, S.A. (RECOLLIDA DE LIXO, EXPLOTACIÓN DAS PLANTAS DE TRATAMENTO E ELIMINACIÓN DE RESIDUOS, LIMPEZA VIARIA, TALLERES E OFICINAS) (CÓDIGO CONVENIO 1503541)

CAPÍTULO I.-NORMAS GENERALES

ARTÍCULO 1.-ÁMBITO DE APLICACIÓN Y PARTES QUE LO CONCIERTAN.

El presente convenio colectivo regulará las relaciones laborales de la empresa - CESPAS, S.A., con su personal en los servicios de recogida de basuras, explotación de las plantas de tratamiento y eliminación de residuos, limpieza viaria, talleres y oficinas, que la empresa tiene concertados con el Excmo. Ayuntamiento de La Coruña, y cualquier otros que concierte en el futuro siempre que quede incluido en el concurso de licitación.

El presente convenio se firma, de una parte, por la representación empresarial y, de otra, por la representación legal de los trabajadores, el Comité de Empresa, firmando el mismo once (11) de los trece representantes perteneciendo todos ellos al Sindicato dos Traballadores da Limpeza (STL).

ARTÍCULO 2.-DURACIÓN Y VIGENCIA.

1. La duración del convenio será de cuatro años y se extenderá desde el 01 de enero de 2016 y hasta el 31 de Diciembre del año 2019, ambos inclusive.

2. No obstante, se seguirá aplicando, en todos sus contenidos, hasta la firma de otro convenio, negociado entre las partes, que lo sustituya. En este momento se estará a lo que determine la legislación vigente en materia de negociación colectiva.

3. El presente convenio entrará en vigor el día de su firma. Si bien, todo lo expresado en su articulado tendrá vigencia retroactiva desde el 1 de Enero del año 2016.

ARTÍCULO 3.-DENUNCIA.

El presente convenio se considerará automáticamente denunciado una vez finalizada la vigencia prevista en el artículo anterior, sin necesidad de preaviso. No obstante lo anterior, podrá hacerse denuncia expresa dentro de los tres meses anteriores al vencimiento de la vigencia por quienes estén legitimados.

La vigencia del presente convenio, una vez producida la denuncia expresa o automática, y concluida la duración pactada, se extenderá en todo su contenido normativo con carácter indefinido y sin limitación temporal alguna, quedando por tanto a salvo su vigencia más allá del límite temporal a que se refiere el artículo 86.3 ET; mientras no sea sustituido por otro convenio colectivo del mismo ámbito de aplicación.

ARTÍCULO 4.-CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.

Todas las condiciones económicas o de cualquier índole contenidas en el presente convenio, tienen carácter de mínimos, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones implantadas por anteriores adjudicatarios, que impliquen condiciones más beneficiosas para los trabajadores/as con respeto al presente convenio, individual o colectivamente, subsistirán para aquellos que las vengán disfrutando.

ARTÍCULO 5.-ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.

Los aumentos de retribuciones que pudieran producirse en el futuro por disposiciones legales solo serán aplicables cuando, considerados globalmente en computo anual, superen los aquí pactados. En caso contrario serán compensados y absorbidos manteniéndose el presente convenio en sus propios términos.

ARTÍCULO 6.-COMISIÓN MIXTA PARITARIA.

1. En el plazo máximo de 10 días a partir de la firma del convenio se constituirá una comisión mixta de interpretación y vigilancia del cumplimiento del convenio.

2. Estará formada por 6 representantes de la parte empresarial y 6 de la parte social, pertenecientes al comité de empresa. Ambas partes podrán contar con asesores.

3. Se reunirán a instancia de cualquiera de las partes cuantas veces sea necesario, debiendo celebrar la reunión dentro de los cinco días siguientes.

La CMP se reunirá cada vez que cualquier integrante de la misma la convoque, debiendo plasmar la cuestión que plantea en el escrito de la convocatoria. La celebración de la reunión de la CMP tendrá que tener lugar dentro de los siete días hábiles siguientes a la convocatoria, en jornada laboral.

4. Sus funciones serán las siguientes:

- Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.
- Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.
- Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgasen posterior a la entrada en vigor del presente convenio, que pueda afectar a su contenido.
- Resolver la falta de acuerdo o discrepancias surgidas en los períodos de consulta previstos en los arts. 40, 41, 47 y 51 del E.T., así como las que pudieran suscitarse por la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el art. 82.3 ET.
- Cuantas otras actividades tengan eficacia práctica del convenio y una mayor solución interna de los conflictos.

5. El tiempo necesario para las reuniones de la CMP correrá a cargo de la empresa, no pudiendo descontarse del crédito horario que los miembros de aquella disponen en su calidad de representantes, y considerándose como tiempo efectivo de trabajo, no teniendo que incorporarse el día en que dicha comisión se reúna, a su puesto de trabajo, al considerarse como jornada trabajada completa.

6. La Comisión Mixta deberá emitir el informe en un plazo de siete días, a contar desde el día siguiente en que tuviera lugar la reunión de dicha reunión.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional Gallego sobre Conflictos de Trabajo (AGA).

CAPÍTULO II.-CONDICIONES ECONÓMICAS

ARTÍCULO 7.-CONDICIONES ECONÓMICAS.

1. Las condiciones económicas serán las que para cada categoría se establecen en las tablas salariales anexas, de acuerdo con los artículos que siguen.

2. El pago de la nómina mensual se efectuará el último día hábil de cada mes; cuando este coincida en festivo o en sábado se efectuará el día anterior. La entrega de la nómina se realizará dentro de los 5 días siguientes a su cobro.

3. Los trabajadores/as, previa notificación a la empresa de un mes, podrán elegir cualquier entidad bancaria para el ingreso de su nómina, aportando, junto a la solicitud, los datos relativos a su cuenta bancaria.

4. El abono de los finiquitos se realizará dentro de los siete días siguientes, contados a partir de la fecha de extinción de la relación laboral. En caso contrario, la empresa habilitará los medios necesarios para que el pago sea efectivo en el plazo de los siete días naturales siguientes al período anteriormente descrito y, en caso de no ser así, la empresa quedará obligada a abonar un recargo de mora del 15% de la cantidad total que se le adeude al trabajador en ese momento.

ARTÍCULO 8.-SALARIO BASE.

El salario base del personal afecto a este convenio será el que para cada categoría se establece en las tablas salariales anexas.

ARTÍCULO 9.-ANTIGÜEDAD.

1. El complemento de antigüedad consistirá en un máximo de tres bienios y dos quinquenios; siendo las cantidades a percibir las que figuran en la tabla anexa y su importe será revisable conforme al artículo 21.

2. La antigüedad se abonará a partir del primer día del mes en que se cumpla el bienio o el quinquenio.

ARTÍCULO 10.-PLUS TÓXICO, PENOSO Y PELIGROSO.

El personal afecto a este convenio percibirá un complemento de puesto de trabajo denominado plus tóxico, penoso y peligroso, siendo su importe el que figura en las tablas anexas, siendo éste de un 20% del salario base vigente en cada momento para cada categoría.

ARTÍCULO 11.-PLUS DE TRANSPORTE.

Todo el personal afectado por este convenio percibirá un plus denominado plus de transporte, siendo su importe mensual el establecido en las tablas salariales anexas.

ARTÍCULO 12.-PLUS DE NOCTURNIDAD.

1. Durante la vigencia del convenio los trabajadores/as que realicen su jornada de trabajo, en horario nocturno (entre las 22.00h. y las 6.00h.), recibirán un plus de nocturnidad según las cantidades que para cada categoría figuran en las tablas salariales anexas, siendo de un 25% del salario base vigente en cada momento de cada categoría.

2. Este plus se abonará por mes efectivo de trabajo en jornada nocturna, siendo proporcional su pago a aquellos trabajadores/as que no presten sus servicios en dicha jornada de forma habitual, y la prestación sea ocasional por sustitución de otro trabajador en un periodo inferior a un mes.

ARTÍCULO 13.-PLUS DE DISPONIBILIDAD.

Teniendo en cuenta las peculiaridades del servicio, y las posibles necesidades de cambios de servicio y de turnos de los operarios en la empresa, todos los trabajadores/as que estén en disponibilidad o que hasta ahora venían percibiendo un plus de nocturnidad, sin realizar su trabajo en horario nocturno, percibirán un plus de disponibilidad, según la tabla anexa.

ARTÍCULO 14.-PLUS DE COMPENSACIÓN.

Este plus se abonará mensualmente como compensación a los trabajadores/as de taller y personal de oficinas en las cantidades marcadas en la tabla anexa y para las funciones o categorías indicadas en ella.

ARTÍCULO 15.-PLUS DE CONVENIO.

1. Este plus se abonará a los trabajadores/as de taller y personal de oficinas mensualmente en las cantidades que se establecen en la tabla anexa y para las funciones o categorías indicadas en ella, excepto que a la firma del convenio colectivo vengán percibiendo una cantidad mayor, en cuyo caso, será respetado a todos los efectos por la empresa, no siendo absorbible.

2. Para los trabajadores/as de nueva incorporación, el pago de la cantidad del mencionado plus “Voluntario y absorbible” nacerá de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.

ARTÍCULO 16.-PLUS DE CALIDAD.

1. Todos los trabajadores percibirán un plus de calidad, vinculado a la finalización, dentro de la jornada ordinaria, de los trabajos encomendados, ya sean finalización de recorridos, rutas, trabajos, etc. Dicho plus no será descontado, bajo ningún concepto, en caso de que no se finalicen los trabajos por causa de fuerza mayor, motivos ajenos al trabajador tales como: averías en vehículos, inclemencias meteorológicas, obras en la zona de prestación del servicio, servicio de retirada de vehículos (grúas), excesiva carga de trabajo inesperada, etc., y cualquier incidencia de la que el trabajador no resulte ser el responsable directo.

El importe de dicho plus será el establecido en las tablas salariales anexas.

2. En el supuesto de que, de forma totalmente clara, se determinara responsabilidad del trabajador en algún incidente y hubiera que descontar este plus, se haría ajustándose al siguiente criterio:

- Se dividirá el importe del plus entre 30 días, descontándose única y exclusivamente por cada día que no se realice la tarea encomendada

ARTÍCULO 17.-LAVADO DE ROPA.

Todos los trabajadores percibirán un complemento denominado “plus lavado de ropa”, para compensar los gastos que están realizando en la limpieza de su equipo de protección individual, por el importe fijado en las tablas salariales anexas

ARTÍCULO 18.-PAGAS EXTRAORDINARIAS.

1. Las pagas extraordinarias de Verano, Navidad y Beneficios, se abonarán a razón de 30 días de salario base más 30 días de antigüedad.

2. Las pagas se devengarán anualmente, pagándose la de verano con la nómina de Junio, la de Navidad el 22 de diciembre con la nómina de diciembre y la de beneficios con la nómina de febrero.

La paga de “San Martín de Porres”, se abonará el día 15 del mes de septiembre de cada año, de devengo anual. Para el año 2016 el importe será el que figura en la tabla salarial anexa, incrementándose en un 12,5% por cada año de convenio, hasta quedar establecida, en el año 2019, y en el momento de su abono, en el 100% de una paga extraordinaria, de referencia en ese año.

3. Las pagas se generarán día a día, no generándose en las ausencias injustificadas.

ARTÍCULO 19.-DIETAS.

1. Se compensan económicamente los desplazamientos por motivos laborales fuera del municipio, en los siguientes términos:

- Cuando sea necesario pernoctar en el lugar del desplazamiento se abonará hasta la cantidad máxima de 60 €/noche.
- Cuando el desplazamiento obligue a comer y cenar, se abonará la cantidad de 30 €/día.

Por la media dieta, comida o cena, se abonará la cantidad de 20 €/día; para desplazamientos superiores a una semana, 15 €/día.

2. Todos los gastos que excedan de las cantidades pactadas, deberán ser documentados, para su abono, con los justificantes de gasto correspondientes.

ARTÍCULO 20.-HORAS EXTRAS.

De forma habitual no se realizarán horas extras, y en caso de hacerlas serán voluntarias.

Dada la voluntad de las partes de desincentivar la realización de horas extraordinarias entre la plantilla, salvo en caso de circunstancias excepcionales, no habituales y de fuerza mayor, cualquier trabajador que tuviera que extender su jornada más allá de la duración normal de esta, el tiempo que tuviera que trabajar se pagará a razón de 1 céntimo más del importe de la hora ordinaria de trabajo que en su caso le corresponda en cada caso, o la parte correspondiente, a excepción de los trabajadores de jornada nocturna que, conforme a lo estipulado en el Estatuto de los Trabajadores, artículo 36, y demás legislación en materia de prevención de riesgos laborales, no pueden realizar horas extraordinarias bajo ningún concepto ni circunstancia.

Dada la diversidad de jornadas de trabajo (6+1, temporales, etc.) y salarios existentes entre la plantilla, no se reflejan en las tablas salariales el importe de las horas extras, si bien será el importe de la hora ordinaria incrementado en 1 céntimo.

No se compensarán las horas extraordinarias en tiempo de descanso a ningún trabajador, quedando como excepción única y extraordinaria los 24 de Junio, 26 de diciembre y 2 de enero exclusivamente, por los que se podrá optar en compensación económica o, en su defecto, se podrán acumular dos horas de descanso por cada hora extraordinaria realizada ó parte proporcional equivalente, estando a disposición del trabajador el disfrute del tiempo antedicho.

El servicio de recogida de los residuos de mercados en día festivo se compensará con tres días de descanso (el festivo no disfrutado, más dos días en compensación del descanso).

Para el personal adscrito al servicio de limpieza de mercados municipales, se le compensará con dos días de descanso cuando trabajen un domingo o festivo.

De cara a reducir la realización de horas extraordinarias y para poder llevar a cabo un control acerca de su realización la empresa deberá facilitar a la representación de los trabajadores con carácter mensual, las horas extraordinarias computándose en el resumen los días de realización, nominativamente los trabajadores que las hubieran realizado el número de aquéllas de cada uno de ellos, y el sistema de abono o compensación en su caso, así como la naturaleza de tales horas extraordinarias y la justificación de las necesidades de su realización. Los partes de verificación, se totalizarán mensualmente y se remitirán al comité de empresa para su conocimiento y seguimiento. También tendrá derecho a recibir la representación de los trabajadores relación mensual de horas complementarias y en su caso horas extraordinarias efectuadas por aquel personal que se encuentre prestando sus servicios para la empresa con contrato a tiempo parcial haciendo en dicho resumen constar lo mismo que el referido con anterioridad. “

ARTÍCULO 21.-INCREMENTOS SALARIALES.

Durante la vigencia del presente convenio, se establecen los siguientes para todos los conceptos salariales según corresponda:

- Año 2016: 1/8 paga San Martín de Porres.
- Año 2017: 0,5% a todos los conceptos económicos del convenio + 1/8 paga San Martín de Porres.
- Año 2018: 1,5% a todos los conceptos económicos del convenio + 1/8 paga San Martín de Porres.
- Año 2019: 2,5% a todos los conceptos económicos del convenio + 1/8 paga San Martín de Porres.

CAPÍTULO III.-CONDICIONES DE TRABAJO

ARTÍCULO 22.-JORNADA DE TRABAJO.

1. La jornada anual será distribuida en bloques de 9 días, 6 de trabajo y 3 de descanso correlativos, siendo la jornada diaria de 7 horas; para todos los servicios, quedando excluidos de la citada jornada los servicios de limpieza y recogida de los mercados municipales, la recogida selectiva diurna, el corte de maleza, taller y oficinas. Para los operarios que realicen su actividad profesional, tanto de forma manual, como mecánica en servicios adscritos a L.V. su jornada laboral, los domingos y festivos finalizará una hora antes.

Para los operarios adscritos a R.S.U., su jornada laboral finalizará una hora antes la madrugada del domingo para el lunes, siempre que se finalicen todas las rutas establecidas.

2. Se suprime el horario de verano para todos los trabajadores, excepto para personal adscrito a oficinas, que tendrán una jornada continuada de mañana, excepto un día a la semana que estará a disposición una persona del departamento de administración, también en horario de tarde, excepto en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, en el que no habrá nadie por la tarde.

3. El personal que no trabaje en turnos de 6+3, seis de trabajo y tres de descanso, tendrá una jornada de 35 horas semanales. A tal efecto, las partes negociadoras del presente convenio colectivo se reunirán para fijar la distribución de los horarios y los turnos de trabajo correspondientes a dichas horas, quedando recogidos en un acta que quedará adjunta al presente convenio colectivo.

4. Dentro de la jornada laboral diaria, se incluyen 30 minutos para el bocadillo para el personal que realice la jornada continuada, y 10 minutos a la salida para higiene personal.

El descanso para el bocadillo preferentemente se realizara en las siguientes franjas horarias:

Turno de mañana: entre las 10.00 y las 11.00

Turno de tarde: entre las 18.00 y las 19.00

Turno de noche: entre las 2.30 y las 4.30

5. Se considerarán festivos a todos los efectos y retribuidos los días 25 de diciembre y el primero de enero, no trabajándose en ningún servicio de la empresa, y, asimismo, será necesario fijar los servicios de refuerzo los días posteriores a dichas festividades, como así también al día de San Juan (24 de junio).

6. De conformidad con lo dispuesto en el art. 34.2 E.T., se pacta la no distribución irregular de la jornada con carácter colectivo (esto es la que afecte a más de 30 trabajadores de la suma total de operarios existentes en ese momento en la plantilla). Si bien si las necesidades del servicio y las exigencias del mercado hicieran necesaria una distribución irregular con carácter individual (esto es, la que afecte a 30 o menos trabajadores de la suma total de operarios existentes en ese momento en la plantilla), la empresa habrá de convocar al comité de empresa a los efectos de buscar una solución de flexibilización de la jornada para atender tales exigencias del servicio y que en todo caso tendrán como tope de distribución irregular el 5% de la jornada anual. Para hacer uso de dicho 5% se requerirá acuerdo expreso anterior con la representación legal de los trabajadores y en su distribución se respetarán siempre los descansos legales entre jornadas y consistirá en una prolongación de la jornada, teniendo que pactarse con el Comité de Empresa la compensación económica ó con tiempo de descanso.

7. Se creará un protocolo de fichaje en todos los turnos y jornadas de trabajo, adscritos a este convenio colectivo, no pudiendo ningún trabajador efectuar su salida con anterioridad a la finalización de su jornada laboral (Tabla anexa Horarios).

(VER TABLA ANEXA HORARIOS)

ARTÍCULO 23.-VACACIONES.

1. Todo el personal adscrito al presente convenio disfrutará de 30 días naturales de vacaciones retribuidas, o la parte proporcional que les corresponda en función del tiempo de la antigüedad.

2. Las vacaciones se retribuirán a razón de salario base más los pluses correspondientes, como si de un mes de trabajo efectivo normal se tratara.

3. En el caso del plus nocturno, su cómputo resultará de dividir por tres, la cantidad cobrada por este concepto en los tres meses anteriores al disfrute de las vacaciones.

4. El periodo establecido para el disfrute de las vacaciones de cada año, será de forma mensual y correlativa por cada año que pase, para todos los trabajadores, según el protocolo existente en la actualidad de fecha 22 de agosto de 2006.

5. La empresa podrá conceder al personal que lo solicite, el disfrute de las vacaciones fuera del período establecido en este convenio siempre que las solicitudes no sobrepasen el diez por ciento de la plantilla. Dichas concesiones serán las establecidas por la partes en acta de fecha 21/11/2011, cual es, la última semana de octubre y la primera semana de noviembre.

6. Los trabajadores/as de la misma categoría que lo deseen, previo acuerdo entre ellos, podrán permutar sus vacaciones, avisando por escrito y con un mes de antelación. Asimismo, podrán permutar los días de descanso, previa comunicación escrita al Encargado de Servicio.

7. En caso de que por cualquier circunstancia no se puedan disfrutar en su turno establecido se establecerá otro turno de disfrute que será negociado con la empresa.

8. Cuando el período de vacaciones fijado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de accidente sea o no laboral, incapacidad temporal derivada de embarazo, del parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48 bis del E.T., se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación le corresponda, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. Tanto si la incapacidad temporal se inicia con anterioridad al disfrute del periodo vacacional como si estando en periodo vacacional se inicia la incapacidad temporal o suspensión del contrato por tales contingencias. Lo mismo sucederá cuando se produzca una incapacidad temporal cualquiera que fuera la contingencia de la que derive que acarree hospitalización y convalecencia posterior en domicilio.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias o circunstancias distintas a las señaladas en el párrafo anterior, que imposibiliten al mismo disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que correspondan, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

ARTÍCULO 24.-MATERIAL DE TRABAJO.

La empresa se compromete a dotar a los trabajadores/as del material más apropiado, en cada momento, para que puedan desarrollar su labor de una manera eficiente. Asimismo, los trabajadores/as se comprometen a su cuidado y conservación.

ARTÍCULO 25.-PERMISOS Y LICENCIAS.

Los permisos regulados en el presente artículo lo son sin perjuicio de los recogidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas de obligado cumplimiento

1. El personal afecto a este convenio tendrá derecho a los siguientes permisos y licencias:

PERMISOS SIN SUELDO.—La empresa concederá al personal que lo solicite y por causas justificadas, hasta 30 días de excedencia pactada, sin sueldo y sin cotización a la S.S., siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Los permisos deberán ser solicitados con una antelación de 15 días, salvo casos de urgente necesidad. Esta excedencia será compatible e independiente de la regulada en el artículo 53 del presente convenio colectivo sobre medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

LICENCIAS RETRIBUIDAS.—El personal tendrá derecho a disfrutar de las licencias retribuidas siguientes:

- a) Por matrimonio, inscripción como pareja de hecho: 18 días naturales.
- b) Matrimonio de hijos, inscripción como pareja de hecho: 1 día si es en la provincia y 2 fuera de ella.
- c) Por parto o adopción: 3 días.
 - Si es necesaria intervención quirúrgica: 9 días.
 - Si el parto es fuera de la provincia: 5 días.
- d) Fallecimiento, enfermedad grave, hospitalización de cónyuge, padres, hijos, 4 días
- e) Fallecimiento, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de abuelos, hermanos o nietos así como parientes hasta segundo grado por afinidad, 3 días.
- f) Hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado por afinidad, 2 días.
- g) Fallecimiento de tíos, sobrinos: 1 día.
- h) Por intervención quirúrgica, convalecencia del cónyuge, padres, hijos: 3 días.
- i) Por traslado del domicilio habitual: 2 días.
- j) Para renovación, obtención de los permisos de conducir, identidad y para la realización de los reconocimientos médicos y de los exámenes, el tiempo necesario.
- k) Para la realización de un examen, de aquellos trabajadores/as que realicen estudios para la obtención de un título, el tiempo necesario con la debida justificación, en casos dudosos se remitirá a la comisión paritaria.
- l) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, personal, incluyendo la realización de analíticas, consultas médicas del trabajador siempre y cuando el trabajador no pueda cambiar la cita para un día de su descanso, así como llevar a un menor a su cargo a consultas con especialistas, analíticas, siempre y cuando no pueda cambiar la cita para un día de su descanso o fuera de su jornada laboral, y a las comparecencias al servicio de mediación, arbitraje y conciliación o participación en mediaciones y arbitrajes ante el AGA.

Los trabajadores tendrán derecho al tiempo indispensable para acompañar a un menor de 18 años a su cargo al servicio de Urgencias.

m) todo trabajador que una vez iniciada la jornada de trabajo y en el curso de la misma se sintiera enfermo, teniendo que abandonar su puesto de trabajo; con posterior justificación médica percibirá el importe total de la jornada.

2. Como norma general, las licencias se comenzaran a contar en la fecha en la que se produzca el hecho que las motiva. Si por motivos de hospitalización de familiares, debido a enfermedad grave o intervención quirúrgica, se establecen turnos de estancia en el hospital o en su domicilio para atender al enfermo, el trabajador podría comenzar su licencia en fecha posterior al hecho causante.

3. La referencia que en los apartados c), d) y g) se hace a la esposa y cónyuge respectivamente, se entenderán hechos, así mismo, a compañero/a que de hecho estable y en situación de hecho asimilable al matrimonio, convivan con el trabajador/a. Las licencias se entenderán siempre en el caso de familiares consanguíneos o afines.

4. Todos los permisos se justificarán posteriormente.

5. Los trabajadores/as de jornada nocturna disfrutaran del permiso la noche anterior para el caso de analíticas o consultas medicas del trabajador o de un menor a cargo con un especialista, o cuando deban acudir a un juicio, siempre que justifiquen la ausencia con una semana de antelación, o en su caso, cuando se tenga conocimiento fehaciente del día de la consulta o juicio. Igual tratamiento, tendrán los permisos por el tiempo indispensables, para el cumplimiento de

un deber inexcusable de carácter público, personal, o lo dispuesto en la letra k), cuando el trabajador no pueda cambiar la fecha que tiene asignada para el mismo.

6. Se podrán celebrar asambleas en horas de trabajo hasta 4 horas al año, siempre que se garanticen la realización de los servicios.

ARTÍCULO 26.-PÓLIZA DE SEGUROS.

1. La empresa se compromete a suscribir, a su cargo, en el plazo de un mes desde la firma del convenio, una póliza de seguros que cubra las contingencias de muerte o invalidez, derivadas de enfermedad o accidente, sean laborales o no, con una cuantía de:

- Gran invalidez, invalidez permanente absoluta: 35.000.
- Invalidez permanente total 25.000.
- Muerte 25.000.
- Ayuda gastos de sepelio 4.000.

2. El trabajador podrá designar delante de la entidad aseguradora y por escrito sus propios beneficiarios.

3. Una copia de esta póliza se pasará al comité de empresa quince días después de suscrita.

ARTÍCULO 27.-INCAPACIDAD TEMPORAL.

1. En supuestos de AT, la empresa complementará hasta el 100% del salario mensual desde el primer día de baja y mientras dure la misma, incluido el plus de transporte.

2. Se considerará como accidente laboral aquel que ocurra "in itinere", es decir: como mínimo 1 hora antes del inicio de la jornada laboral, y una hora después de rematar esta, a efectos de cubrir los desplazamientos de los trabajadores/as al centro de trabajo, y de este a su domicilio.

3. La percepción de los pluses tóxico, transporte, nocturnidad, disponibilidad, compensación, convenio, calidad y lavado de ropa dejarán de percibirse cuando el trabajador no asista al trabajo, salvo en los casos de A.T., ausencias justificadas, enfermedades profesionales y en los siguientes casos de I.T. por Enfermedad Común: Enfermedad grave (según listado de enfermedades graves que se anexa), hospitalización, intervención quirúrgica, fractura ósea de cualquier índole y los períodos de recuperación de los supuestos anteriormente mencionados en los que no se podrá deducir las cuantías a abonar de ninguna de las pagas extra. En caso de que algún proceso de IT por contingencias comunes se convirtiera en cualesquiera de las excepciones previstas anteriormente, operaría el mismo complemento de IT desde el inicio del mismo, percibiendo los complementos que le correspondieran en su caso.

Asimismo, el trabajador comunicara de forma voluntaria al Comité de Seguridad y Salud la situación de IT, a fin de dar cumplimiento a lo establecido en este punto.

Si existieran dudas respecto de algún caso de los anteriormente mencionados como excepciones, la CMP se reunirá a tal efecto.

4. La IT en periodo de gestación y maternidad, se asimila a todos los efectos, al punto 1 de este artículo en cuanto al abono de complementos.

ARTÍCULO 28.-EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL.

1. La empresa proveerá, en horario de trabajo, a todo el personal que lo requiera, de equipos de protección individual y calzado completos, obligándose el trabajador a su adecuada conservación.

2. La empresa se compromete a cambiar todo aquel equipamiento que venga defectuoso o se deteriore en exceso por el uso, por otro nuevo, a cualquier empleado; previa entrega del elemento inservible.

3. Esta entrega se realizará a lo largo del mes de marzo de cada año. De los Epis descritos a continuación, se acuerda que todos los operarios que lleven más de dos años en la empresa, recibirán la entrega de Epis en años alternos. Esto es, un año recibirán sólo un juego de Epis de verano (excepto en camisas, que recibirán dos juegos), y al año siguiente sólo un juego de la de invierno, (excepto camisas que se recibirán dos juegos).

4. Se suprime el anorak excepto para el servicio de limpieza de excrementos caninos. Se acuerda entregar botas de goretex.

5. La empresa antes de comprar los EPIS consultará con el Comité de Seguridad y Salud Laboral para optar por el más apropiado así como de su calidad. Se procurará que los equipos incorporen los elementos necesarios para su correcta adecuación a las medidas más idóneas de Prevención de Riesgos Laborales.

6. Al inicio de la relación laboral se entregarán dos mudas de ropa.

7. Se incluye para el presente convenio colectivo la entrega de un traje de agua de "goretex" o "simpatex" ampliando su entrega a 24 meses y suprimiendo las botas de agua, excepto al personal que, por circunstancias de su actividad profesional, tenga la necesidad imperiosa de utilizar estas últimas, consensuando tal decisión en el seno CSSL.

PEONES R.S.U.			
VERANO		INVIERNO	
PANTALÓN	1	PANTALÓN	1
CAMISA	2	CAMISA	2
BOTAS SEGURIDAD	1 PAR	BOTAS SEGURIDAD DE GORETEX	1 PAR
GUANTES	1 PAR	GUANTES	1 PAR
FORRO POLAR	1	FORRO POLAR	1
UNA VEZ AL AÑO		CADA 24 MESES TRAJE DE AGUA DE GORETEX o SIMPATEX	1
GORRO o VISERA	1		
VISERA	1		
TOALLA	1		
CHALECO	1		
CONDUCTORES			
VERANO		INVIERNO	
PANTALÓN	1	PANTALÓN	1
CAMISA	2	CAMISA	2
FORRO POLAR	1	FORRO POLAR	1
GUANTES	1 PAR	GUANTES	1 PAR
UNA VEZ AL AÑO			
TOALLA	1		
CHALECO	1		
BOTAS DE GORETEX	1 PAR		
PERSONAL DE TALLER			
VERANO		INVIERNO	
BUZO/PANTALÓN	1	BUZO/PANTALÓN	1
CAMISA	2	CAMISA	2
GUANTES	1 PAR	GUANTES	1 PAR
FORRO POLAR	1	FORRO POLAR	1
UNA VEZ AL AÑO			
GORRO o VISERA	1		
TOALLA	1		
CHALECO	1		
BOTAS SEGURIDAD	1 PAR		
CAPATACES			
VERANO		INVIERNO	
PANTALÓN	1	PANTALÓN	1

CAMISA	2	CAMISA	2
FORRO POLAR	1	FORRO POLAR	1
CALZADO VERANO	1 PAR	CALZADO INVIERNO	1 PAR
UNA VEZ AL AÑO			
TOALLA	1		
PEONES L.V.			
VERANO		INVIERNO	
PANTALÓN	1	PANTALÓN	1
CAMISA	2	CAMISA	2
FORRO POLAR	1	FORRO POLAR	1
BOTINES VERANO	1 PAR	BOTAS INVIERNO DE GORETEX	1 PAR
GUANTES	1 PAR	GUANTES	1 PAR
UNA VEZ AL AÑO		CADA 24 MESES	
CAZADORA	1		
GORRO o VISERA	1		
VISERA	1	TRAJE DE AGUA DE GORETEX O SIMPATEX	1
TOALLA	1		
CHALECO	1		
SERVICIO DE LIMPIEZA INTERNA			
VERANO		INVIERNO	
BATA DE VERANO	1	BATA INVIERNO	1
FORRO POLAR	1	FORRO POLAR	1
CALZADO APROPIADO	1 PAR	CALZADO APROPIADO	1 PAR

ARTÍCULO 29.-RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCIR.

En el supuesto de que un conductor, realizando su cometido con un vehículo de la empresa, le fuera retirado el permiso de conducir, la empresa lo recolocará en un puesto de trabajo adecuado a sus condiciones, respetándole la categoría y las retribuciones de conductor. Al fin de la suspensión será reintegrado a su antiguo puesto de trabajo. El resto de categorías que desempeñen labores de conductor, se registrarán por este artículo.

En el caso de que el carnet de conducir fuera retirado en su vehículo particular, la empresa lo recolocará también en un puesto de trabajo acorde con sus condiciones, respetando su categoría, siendo retribuido conforme a la categoría que desarrolle.

La empresa se compromete a la exoneración de cualquier responsabilidad sobre los conductores por la realización de aquellas maniobras de marcha atrás y dirección prohibida en las que el Ayuntamiento autorice y/o haya autorizado la circulación de manera excepcional, al servicio de recogida y limpieza, y en los accidentes que puedan sufrir u ocasionar como consecuencia de dichas maniobras, siempre que no medie imprudencia o negligencia por su parte. Se trata de una serie de calles y puntos tasados y determinados.

ARTÍCULO 30.-MOVILIDAD y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

1. Cuando por necesidades del servicio, fuera necesario el cambio de asignación a un puesto o de turno de cualquier operario la empresa deberá informar con anterioridad al comité de empresa con expresión de la causa que motiva tal cambio. Cuando se juzgue el cambio como no adecuado, será resuelto por la comisión paritaria.

2. Clasificación de los Grupos Profesionales:

La presente clasificación se hace incluyendo, a mayores, derechos de los recogidos en la clasificación profesional establecida en el convenio general del sector de saneamiento público. No se incluyen todas las áreas funcionales existentes en el convenio de rango superior por no darse dentro de la plantilla, si bien las partes son conscientes de su existencia.

Las partes manifiestas expresamente que las funciones establecidas en las diferentes áreas funcionales que se contienen en el presente convenio están delimitadas por el grupo profesional al que corresponden.

A) GRUPO PROFESIONAL: TÉCNICOS

Es el personal en posesión de un título de grado superior o medio, que desempeña las funciones propias del servicio o departamento al que esté asignado en cada momento.

Este Grupo Profesional (I), esta subdividido en las siguientes ÁREAS FUNCIONALES:

Área Funcional A.1) Será aquel trabajador/a que esté en posesión de un título de grado superior y que desempeñe funciones de mando sobre el resto de grupos y niveles profesionales existentes en la empresa. Ejemplo: Jefe de Servicio.

Área Funcional A.2) Será aquel trabajador/a que esté en posesión de un título de grado superior o medio y con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas del nivel 1.A, adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento desarrollo y coordinación de la cadena de mando. Asimismo es responsable del mantenimiento, de la disciplina de los servicios a su cargo y muy especialmente de cuantas disposiciones y normativa referida a la higiene y seguridad en el trabajo. Ejemplo: Adjunto a Jefe de Servicios.

Área Funcional A.3) Será aquel trabajador/a que esté en posesión de un título de grado superior o medio y con los conocimientos necesarios y bajo las ordenes inmediatas del nivel 1.B, cumple las órdenes que de él/ella recibe, y a su vez realiza los cometidos que se le encomienden a través de sus superiores jerárquicos. Ejemplo: Técnico.

Área Funcional A.4) Será aquel trabajador/a que esté en posesión de un título de grado superior o medio y a las órdenes de los niveles 1.B o 1.C, Posee conocimientos completos de los oficios, de las actividades y de los servicios desarrollados por el personal a su cargo y dotes de mando suficientes para mantener la debida disciplina requerida. Ejemplo: Técnico Ayudante.

B) GRUPO PROFESIONAL: MANDOS INTERMEDIOS

Es el personal con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas de su superior inmediato. Adopta las medidas oportunas para el debido desarrollo de los servicios a su cargo, responde de la correcta ejecución de los trabajos y de la disciplina además de dirigir, vigilar y coordinar las actividades diversas de la empresa.

Este Grupo II, esta subdividido en las siguientes AREAS FUNCIONALES:

Área Funcional B.1) Es aquel trabajador con dotes de mando que tiene los conocimientos necesarios para realizar su actividad profesional distribuyendo, ordenando, dirigiendo los trabajos y teniendo como subordinados a todos aquellos trabajadores que estén por debajo de su grupo y nivel profesional, coordinando el desarrollo de funciones del grupo II. Ejemplo: Encargado General.

Área Funcional B.2) Es aquel trabajador/a con dotes de mando que bajo las órdenes directas del nivel 2.^a distribuye y realiza las gestiones oportunas a las órdenes del mismo para el desarrollo efectivo del trabajo, teniendo como subordinados a todos aquellos trabajadores que estén por debajo de su grupo y nivel profesional, así como los sustituye en su ausencia. Ejemplo: Sub-encargado general.

Área Funcional B.3) Serán aquellos trabajadores/as con dotes de mando que bajo las ordenes de los niveles inmediatamente superiores inspecciona las zonas de trabajo teniendo completos conocimientos de todos los distritos y debiendo mantener la disciplina a sus subordinados. Ejemplo: Inspector.

Área Funcional B.4) Serán aquellos trabajadores/as que bajo las órdenes de los niveles 2 A, B, C, con los conocimientos necesarios para el desarrollo de su actividad profesional, así como también conocedor de los distintos distritos o zonas que la empresa ostente en cada momento, distribuyendo a los trabajadores por los distintos recorridos y responsable del correcto funcionamiento de su zona asignada. Ejemplo: Capataz.

Área Funcional B.5) Serán aquellos trabajadores/as que esté en posesión de un grado superior o medio perteneciente al servicio de taller, teniendo la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad del personal, adscrito al servicio de taller. Le corresponde la organización del trabajo, el cuidado de las herramientas, útiles, combustibles, lubricantes y otros elementos de taller, distribuye las tareas y personal dentro de su departamento. Dirige la reparación de maquinaria o vehículos con la consiguiente responsabilidad sobre su realización, e indica a los subordinados la forma de realizar los trabajos, el tiempo a invertir y las herramientas que debe utilizar. Ejemplo: Jefe de Taller.

C) GRUPO ADMINISTRATIVOS: OFICIALES ADMINISTRATIVOS Y TALLER.

Es el personal cualificado con la correspondiente titulación requerida para el desempeño de las funciones inherentes al puesto.

Este Grupo esta subdividido en las siguientes ÁREAS FUNCIONALES:

Área Funcional.1) Serán aquellos trabajadores/as que, con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinados/as a un superior, realiza trabajos de carácter auxiliar o secundario, que requieran conocimientos inherentes al trabajo administrativo. Ejemplo: Oficial Administrativo.

D) GRUPO IV: OPERARIOS

Está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador:

Este Grupo IV, esta subdividido en las siguientes ÁREAS FUNCIONALES:

Área Funcional D.1) Serán aquellos trabajadores/as que desarrollen su labor profesional en turno diurno en limpieza viaria y que están adscritos a las instalaciones del centro de trabajo de Ferrovial Servicios - Cespa S.A, A Coruña, sito en el polígono de la Grela- Bens. Ejemplo: Conductor LV día.

Área Funcional D.2) Serán aquellos trabajadores/as que desarrollen su labor profesional en turno diurno en recogida de residuos sólidos urbanos (RSU) y que están adscrito a las instalaciones del centro de trabajo de Ferrovial Servicios - Cespa S.A, A Coruña, sito en el polígono de la Grela- Bens. Ejemplo: Conductor RSU Día.

Área Funcional D.3) Serán aquellos trabajadores/as que desarrollen su labor profesional en turno nocturno en recogida de residuos sólidos urbanos (RSU) y que están adscritos a las instalaciones del centro de trabajo de Ferrovial Servicios - Cespa, S.A, A Coruña, sito en el polígono de la Grela- Bens. Ejemplo: Conductor RSU Noche.

Área Funcional D.4) Serán aquellos trabajadores/as que desarrollen su labor profesional en turno nocturno en limpieza viaria y que están adscritos a las instalaciones del centro de trabajo de Ferrovial Servicios - Cespa S.A, A Coruña, sito en el polígono de la Grela-Bens. Ejemplo: Conductor LV Noche

Área Funcional D.5) Serán aquellos trabajadores/as pertenecientes al servicio de taller con mando sobre otros operarios o sin él, posee los conocimientos del oficio y lo práctica con el mayor esmero, delicadeza y pleno rendimiento. Ejemplo: Oficial 1.ª Taller.

Área Funcional D.6) Serán aquellos trabajadores/as pertenecientes al servicio de taller que con conocimiento teórico-práctico del oficio sin llegar a la especialización y perfección exigida al nivel 3. A), ejecutan los cometidos de su oficio con la suficiente perfección y eficacia. Ejemplo: Oficial 2.ª Taller.

Área Funcional D.7) Serán aquellos trabajadores/as pertenecientes al servicio de taller que no alcanzan aún los conocimientos teórico-prácticos para realizar su cometido con la perfección y eficacia exigida al nivel 3.B. Ejemplo: Oficial 3.ª Taller.

Área Funcional D.8) Serán aquellos trabajadores/as que tienen a su cargo la vigilancia diurna o nocturna de los locales o centros de trabajo, así como los útiles y herramientas que, en los mismos, se guarden: Ejemplo: Vigilante.

Área Funcional D.9) Serán aquellos trabajadores/as que desarrollen su labor profesional en turno diurno en limpieza viaria, estando los mismos adscritos a las instalaciones del centro de trabajo de Ferrovial Servicios - Cespa S.A - A Coruña, sito en el polígono de la Grela- Bens, asi como a los distintos parques de limpieza de la ciudad herculina y plazas de abastos. Ejemplo: Peon de barrido manual día.

Área Funcional D.10) Serán aquellos trabajadores/as que desarrollen su labor profesional en turno diurno, dedicados a la recogida de residuos sólidos urbanos y que están adscritos a las instalaciones de Ferrovial Servicios - Cespa S.A, A Coruña, sito en el polígono de la Grela-Bens. Ejemplo: Peon de RSU día.

Área Funcional D.11) Serán aquellos trabajadores/as que desarrollen su labor profesional en jornada nocturna dedicados a la recogida de residuos sólidos utbanos y que están adscritos a las instalaciones de Ferrovial Servicios - Cespa S.A, A Coruña, sito en el polígono de la Grela-Bens. Ejemplo: Peón de RSU Noche

Área Funcional D.12) Serán aquellos trabajadores que desarrollen su labor profesional en turno nocturno dedicados a la limpieza viaria (LV) y que están adscritos a las instalaciones de Ferrovial Servicios - Cespa, S.A., A Coruña, sito en el Polígono de A Grela-Bens. Ejemplo: Peón LV Noche.

- Dentro del grupo profesional 4, con sus derechos y obligaciones, quedan englobados los trabajadores con la antigua categoría denominada "peón responsable", respetándose los conceptos salariales que venían percibiendo y le habían sido reconocidos con las correspondientes subidas salariales para el presente convenio.
- Las áreas funcionales D1 a D4, son el personal, mayor de edad, que estando en posesión del carnet de conducir correspondiente y titulaciones necesarias, realiza y debe realizar el manejo de todo tipo de vehículos y de toda maquinaria existente en la empresa, así como de los correspondientes mecanismos que dicho vehículo disponga, teniendo los conocimientos necesarios para el manejo adecuado de todo el conjunto y estando a cargo de las personas ó equipos de categoría inferior y media que realicen su actividad profesional en el mismo servicio.

3. El personal estará adscrito a un grupo profesional y a un nivel funcional.

En caso de necesidades del servicio, y siempre consensuado con anterioridad con el comité de empresa, que requieran un cambio funcional de un área funcional a otra dentro del mismo grupo profesional con carácter temporal, deberá mediar un preaviso de 15 días a la efectividad siempre y cuando la afectación de la movilidad tenga carácter individual, por causas de fuerza mayor que no sean previsibles por la empresa, el preaviso anteriormente mencionado se efectuará con la mayor antelación posible.

En caso de que tal movilidad funcional temporal tenga carácter colectivo requerirá acuerdo con el comité de empresa y se tramitará por el procedimiento establecido para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, con apertura del correspondiente periodo de consultas, en caso de no llegar a consenso, se buscará el consenso a través de los cauces dispuestos en el art. 6, antes de hacer efectiva la medida, y siempre habrán de concurrir razones técnicas, organizativas o productivas que la justifiquen.

La movilidad funcional temporal será individual si afecta a menos de 20 trabajadores y colectiva si afecta a 20 o más trabajadores, en un periodo de 1 mes.

La movilidad funcional entre distintas áreas funcionales dentro del mismo o distinto grupo profesional de carácter permanente será considerada modificación sustancial de las condiciones de trabajo debiendo tramitarse por vía del art. 41 E.T., según el procedimiento, términos y plazos legalmente previstos, teniendo la persona/s afectadas derecho a rescindir el contrato de trabajo con derecho a la indemnización prevista en el art. 41 E.T."

CAPÍTULO IV.-SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

ARTÍCULO 31.-SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

1. Dada la importancia que reconocen los firmantes a la prevención de accidentes, se incluye este capítulo dedicado a la higiene y seguridad en el trabajo. Y considerando de obligada aplicación la legislación sobre seguridad y Salud Laboral, y a tal efecto se constituirá un comité de seguridad, higiene y salud, con objeto de velar por el cumplimiento de las medidas legales reglamentarias, así como la puesta en práctica de lo estipulado en la [ley 31/1995](#), del 8 de Noviembre, de prevención de riesgos laborales.

2. La dirección de la empresa adoptará las medidas de seguridad y Salud Laboral pertinentes, como consecuencia del control del lugar de trabajo y de las instalaciones e instrumentos que pone a disposición de los trabajadores/as. Las medidas de protección afectaran igualmente a los trabajadores/as, obligados a trabajar con seguridad y a cuidar que los locales e instrumentos de trabajo se encuentren en perfectas condiciones, debiendo poner en conocimiento del comité de seguridad, higiene y salud, o en su defecto, del comité de empresa, todas las anomalías que se detecten para que se adapten las medidas oportunas.

3. Las funciones del comité de seguridad, higiene y salud serán las establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás legislación complementaria vigente.

4. La empresa facilitará los medios de propaganda necesarios, a fin de que todo el personal se encuentre al día en las recomendaciones, obligaciones y prácticas en materia de seguridad, higiene y salud laboral, fomentando y facilitando que todos los trabajadores/as se formen en esta materia tanto en cursos internos como externos.

ARTÍCULO 32.-RECONOCIMIENTO MÉDICO Y VACUNACIÓN.

1. Anualmente la empresa, en aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la evaluación de riesgos y la planificación preventiva, efectuará a los trabajadores/as, con carácter voluntario, el reconocimiento médico específico establecido en el protocolo correspondiente, en función del plan de prevención anual, elaborado siguiendo la evaluación de los puestos de trabajo y los riesgos inherentes a los mismos.

2. Los resultados del reconocimiento médico que para las trabajadoras incluirá el reconocimiento ginecológico, se entregarán al empleado/a, respetando su confidencialidad, y al comité de salud laboral en los términos establecidos en la legislación vigente.

3. La campaña de vacunación consistirá como mínimo en lo siguiente:

- Vacuna contra el tétanos.
- Vacuna contra la hepatitis B, con previo análisis de sangre.

4. Será obligatorio para la empresa.

CAPÍTULO V.-MEJORAS SOCIALES

ARTÍCULO 33.-CUOTAS SINDICALES.

La empresa, previa solicitud por escrito, descontará la cuota sindical de la nómina de aquellos trabajadores/as que lo deseen, abonando el importe a las centrales sindicales correspondientes, antes del día 10 de cada mes.

ARTÍCULO 34.-HORAS SINDICALES.

1. Los delegados de las secciones sindicales que tengan la legitimidad que estipula la legalidad vigente dispondrán de un crédito horario de al menos 30 horas mensuales, sin perjuicio del cumplimiento de la escala del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Los representantes legales de los trabajadores dispondrán cada uno de ellos de al menos 30 horas mensuales para el ejercicio de sus funciones representativas.

3. Anualmente, previa notificación por escrito a la empresa, se podrán acumular las horas sindicales en algún miembro/s del comité de empresa o delegado/s sindical/es. Asimismo, se podrán acumular las horas sindicales de cada miembro/s del comité o delegado/s sindical/es, para su liberación sin pérdida de retribución alguna para dedicarse al trabajo sindical tanto de la empresa como en el sindicato al que pertenezca, entendiéndose esta situación como excedencia especial, y teniendo derecho el trabajador excedente a reincorporarse al trabajo en su puesto habitual con un preaviso de 15 días; durante todo este período de tiempo, seguirá corriendo la antigüedad.

ARTÍCULO 35.-EXCEDENCIAS.

1. EL trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tendrá derecho a que se le reconozca una excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. La empresa reservará el puesto de trabajo al operario en dicha situación, concertando a tal efecto un contrato de sustitución o interinidad correspondiente.

2. Dicho contrato estará sujeto a las disposiciones sobre la materia en vigor, en el momento de la sustitución y hasta que finalice la misma.

3. Si la excedencia fuera solicitada por un plazo inferior a cinco años, el trabajador podrá, previa comunicación a la empresa prorrogar dicha situación anualmente, hasta agotar los cinco años. El trabajador avisará a la empresa con dos meses de antelación a la fecha prevista para su reincorporación al puesto de trabajo, en el caso de no reincorporación del trabajador excedente, el trabajador interino pasará a ocupar su plaza como trabajador fijo del cuadro de personal.

4. Este derecho solo podrá ser ejercido de nuevo por el mismo trabajador una vez transcurridos tres años desde el remate de la anterior excedencia.

5. En todo lo no previsto en este artículo se estará a lo establecido con carácter general en el artículo 46 del estatuto de los trabajadores/as y demás normas vigentes sobre esta materia. El derecho de reserva de puesto de trabajo recogido en el punto 1 del presente artículo se extenderá a los casos de excedencia para atender al cuidado de hijos y para la atención de familiares hasta 2.º grado de afinidad o consanguinidad.

ARTÍCULO 36.-INFORMACIÓN DE ABSENTISMOS.

La empresa facilitará al comité cada tres meses, información sobre absentismo, bajas por accidente, bajas por enfermedad y faltas injustificadas del conjunto de la plantilla, así como de todos los accidentes leves que se produzcan aunque estos no impliquen IT.

La empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo de la empresa por dichas situaciones.

A propuesta, bien de la empresa o del comité representante de los trabajadores/as, en dicho período, se mantendrá una reunión conjunta para tratar el estado de enfermedad o accidente alegado por los trabajadores/as y las actuaciones específicas a seguir en cada caso o situación de I.T., de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20.4 del Estatuto de los Trabajadores/as.

ARTÍCULO 37.-AYUDA FAMILIAR.

Los trabajadores/as afectados por este convenio que tengan a su cargo una persona disminuida física o psíquica, de acuerdo con las estipulaciones requeridas por la S.S. u organismo que lo sustituya, y previa justificación, percibirá un complemento salarial de 54,23 €/mes.

ARTÍCULO 38.-COMPLEMENTO ESCOLAR.

1. El personal afectado por este convenio que tengan hijos cursando estudios de preescolar, enseñanza primaria, ESO, FP, BUP, COU y superiores, percibirá por parte de la empresa una ayuda escolar por cada uno de los hijos de 44 € al año.

2. Estas cantidades se percibirán una sola vez al año, no siendo necesario presentación del certificado de escolaridad correspondiente hasta la edad de 16 años (educación obligatoria), y se abonará con la mensualidad de septiembre.

3. Los trabajadores/as en activo que se matriculen para la obtención titulación de ESO disfrutaran de un premio de 44 €, previa presentación de la acreditación de la titulación mencionada.

ARTÍCULO 39.-CONTROL DE ASCENSOS, PROMOCIÓN INTERNA.

Se regulará de acuerdo a lo dispuesto en el Reglamento de Promoción de Ascensos existente que está firmado con la representación legal de los trabajadores.

ARTÍCULO 40.-ALTAS Y BAJAS EN LA EMPRESA.

1. Se facilitará al comité el modelo de los contratos de trabajo que se usen en la empresa.

2. A cada trabajador se le entregará copia de su contrato de trabajo.

3. Cuando existan altas de nuevos trabajadores/as, fijos o eventuales, la empresa se compromete a comunicárselo al comité, indicando apellidos, nombre y categoría profesional del nuevo trabajador, así como el tipo de contrato efectuado.

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

ARTÍCULO 41. PRIORIDAD DE PERMANENCIA., DESPIDO COLECTIVO Y MODIFICACIONES CON OCASIÓN DE CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O PRODUCTIVAS.

Tendrán prioridad de permanencia o de no afectación de modificación sustancial de condiciones de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas, desplazamiento temporal, movilidad geográfica y reducción de jornada o suspensión de la relación laboral por las causas legalmente previstas (art. 47 E.T.), o despido colectivo, aquel personal que se encuentre en cualquiera de las siguientes situaciones:

- Familia monoparental con cargas familiares.
- Los representantes legales de los trabajadores y quienes ostenten la condición de delegado sindical.
- Ello sin perjuicio de los colectivos que adicionalmente puedan pactarse en los oportunos periodos de consultas.

Cualquier despido colectivo sea cual fuere el número de trabajadores afectados, deberá ofrecer a los sus afectados un plan de recolocación externa (servicio outplacement) a través de empresas de recolocación autorizadas. Dicho plan, deberá incluir medidas de formación y orientación profesional, atención personalizada al trabajador afectado y búsqueda activa de empleo y tendrá una duración de al menos seis meses a contar a partir de la efectividad de cada despido individualmente considerado. El coste de la elaboración e implantación de dicho plan no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores sino que será a cargo exclusivo de la empresa.

Si en algún momento se acude a suspensiones de contrato o reducciones de jornada por acreditadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción a que se refiere el art. 47 E.T., durante las suspensiones de contratos o las reducciones de jornada, la empresa se obliga a llevar a cabo acciones formativas vinculadas a la actividad profesional de los trabajadores afectados cuyo objeto sea aumentar su polivalencia o incrementar su empleabilidad. El coste de la elaboración y ejecución de dichas acciones formativas no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores, ni su participación podrá suponerles afrontar gasto alguno.

La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en los términos legalmente previstos, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o productivas. Ahora bien, cuando la modificación sustancial afecte a condiciones reconocidas a trabajador o trabajadores en su contrato de trabajo o en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por este o estos, en virtud de una decisión unilateral de efectos colectivos, deberá tramitarse, aunque tenga carácter de no colectiva, de conformidad con lo establecido en el art. 41.4 E.T., salvo que el trabajador o trabajadores afectados estén conformes con la propuesta de modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Respecto a la extinción de contratos por causas objetivas relativa a las faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 % de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25 % en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses, se exige adicionalmente que concurra un índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo superior al 5% real en los mismos periodos de tiempo, para llevar a cabo tal extinción, no bastando por consiguiente un absentismo individual.

ARTÍCULO 42.-FALTAS Y SANCIONES.

Los trabajadores/as podrán ser sancionados por la dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos del convenio general del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

Todas las infracciones y sanciones se comunicaran simultáneamente al trabajador y al comité de empresa, a los efectos de su conocimiento y de ser el caso del correspondiente informe, sin perjuicio de aquellos casos en los que proceda legalmente ser oídos con carácter previo a la imposición de la correspondiente sanción.

Graduación de las faltas**1. Faltas leves.**

- I. Las de descuido, error, o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
- II. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferior a 30 minutos, sin que existan causas justificadas.
- III. El abandono sin causa justificada del puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo, siempre que dicho abandono no resultase perjudicial para la empresa ni perturbara el trabajo de los demás operarios, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.
- IV. Pequeños descuidos en la conservación del material, prendas de trabajo o medios de protección y en su limpieza.
- V. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o circunstancias personales que puedan afectar a su relación y obligaciones con la empresa en el plazo de 5 días después de haberlo efectuado.
- VI. Falta de aseo y limpieza personal ocasionalmente.
- VII. Dejar ropa o efectos personales fuera de los lugares adecuados para su custodia.
- VIII. Las discusiones con los compañeros de trabajo en las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral, siempre que no sea en presencia de público.
- IX. Faltar un día al trabajo sin autorización o causa justificada.
- X. Retrasar el envío de los partes de alta, baja o confirmación en caso de incapacidad temporal.
- XI. Comer durante las horas de trabajo, excepto en el tiempo destinado a descanso.
- XII. No comunicar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar dentro de las 24 horas siguientes la razón que la motivó, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- XIII. No avisar a su jefe inmediato de los defectos del material o de la necesidad de éste para el buen desenvolvimiento del trabajo.
- XIV. Faltas de respeto y educación en el trato con los compañeros de trabajo y faltas de respeto e incorrección en el modo de dirigirse a superiores.
- XV. Encontrarse en el centro de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral, cuando la empresa así lo tenga expresamente establecido.
- XVI. El incumplimiento de normas de seguridad e higiene cuando no comporten riesgos personales materiales.
- XVII. Cualquier otra de semejante naturaleza.

2. Faltas graves.

- I. Más de tres faltas de puntualidad al mes, no justificadas.
- I. Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa justificada.
- III. Una falta al trabajo no justificada, cuando tenga que relevar a un compañero.
- IV. Entregarse a juegos o similares, cualesquiera que sean, estando de servicio.
- V. La simulación de enfermedad o accidente.
- VI. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, se considerará como falta muy grave.
- VII. Cualquier alteración intencionada o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.

- VIII. Dormir durante la jornada de trabajo.
- IX. Actitudes o comportamiento que degraden la buena imagen de los trabajadores del sector o de la empresa.
- X. Falta notoria de respeto o consideración al público.
- XI. Descuido importante en la conservación y limpieza de las herramientas, útiles y medios de protección que lo requieran.
- XII. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa sin la oportuna autorización.
- XIII. El abandono del puesto de trabajo, sin causa justificada que ocasione perjuicios a la empresa o pueda ser causa de accidente de sus compañeros. Convenio General.
- XIV. La embriaguez o toxicomanía durante el trabajo cuando no sea habitual, o fuera del mismo vistiendo uniforme de la empresa.
- XV. La disminución voluntaria del rendimiento normal del trabajo.
- XVI. Ofender de palabra o mediante amenazas a un compañero, o a un subordinado.
- XVII. Subir a los vehículos sin la debida autorización; consentir los conductores que suban los trabajadores no autorizados, o subir y bajar de ellos en marcha sin que medie causa justificada o fuerza mayor.
- XVIII. Aconsejar o incitar a los trabajadores a que incumplan su deber, de no producirse alteraciones ilícitas ni conseguir su objetivo, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.
- XIX. No prestar la diligencia o atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa, o terceros.
- XX. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, cuando las mismas supongan algún riesgo para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa, o hacer uso indebido de los mismos.
- XXI. La negligencia o imprudencia grave en el desarrollo de la actividad encomendada.
- XXII. No advertir, inmediatamente a sus jefes, de cualquier anomalía, avería, o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales, así como ocultar o falsear dicha información.
- XXIII. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
- XXIV. La negligencia grave en la conservación de materiales o máquinas, cuando el trabajador tenga a su cargo dicha conservación.
- XXV. La reincidencia en faltas leves que hubieran sido sancionadas, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas en el trimestre anterior, excepto las faltas de puntualidad.
- XXVI. Simular la presencia de otro empleado por cualquier medio.
- XXVII. La reiterada falta de aseo y limpieza personal.
- XXVIII. Prolongar las ausencias justificadas por tiempo superior al necesario.
- XXIX. El incumplimiento de normas de Seguridad e Higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales.
- XXX. La alteración o permuta de turnos o trabajos sin autorización del superior jerárquico.
- XXXI. Alegar motivos falsos para obtener licencias o anticipos.
- XXXII. No reflejar las incidencias ocurridas en el servicio en la correspondiente hoja de ruta y no cumplimentar la misma.
- XXXIII. Todas aquellas otras de semejante naturaleza.

3. Faltas muy graves.

- I. Más de diez faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un período de seis meses o veinte durante un año.
- II. Faltar al trabajo más de dos días durante un período de treinta días sin causa justificada.
- III. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el trabajo.
- IV. La condena por robo, hurto o malversación cometidos dentro ó fuera de la empresa durante la realización del servicio, que pueda implicar desconfianza para ésta, y en todo caso, las de duración superior a seis años.

- V. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos, o cualquier otro objeto de la empresa.
- VI. Fumar en lugares peligrosos o inflamables.
- VII. Violar intencionadamente el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, de sus trabajadores o de las representaciones sindicales.
- VIII. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- IX. El incumplimiento de lo establecido en este convenio en materia de discreción profesional.
- X. La competencia desleal.
- XI. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
- XII. El abandono del puesto de trabajo sin justificación cuando ello ocasione grave perjuicio para la empresa o fuera causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.
- XIII. La imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las normas de Seguridad e Higiene en el Trabajo que ocasionen riesgo grave de accidente laboral, perjuicios a sus compañeros o a terceros, o daños a la empresa.
- XIV. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.
- XV. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
- XVI. La desobediencia continuada o persistente.
- XVII. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, durante la realización del servicio, que sean constitutivos de delito.
- XVIII. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- XIX. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de los últimos seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción.
- XX. La incitación a los trabajadores para que incumplan sus obligaciones laborales, cuando, siquiera parcialmente, cumplan sus objetivos, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles. Convenio General.
- XXI. Pedir regalos de cualquier tipo por los servicios de la empresa.
- XXII. Las faltas de semejanza naturaleza.

En todo lo no regulado en este artículo se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo general del sector (limpieza pública viaria).

ARTÍCULO 43.-DERECHO DE INFORMACIÓN.

1. La empresa facilitará al Comité de Empresa, y a las Secciones Sindicales legalmente establecidas, la información a que se refiere este convenio, así como la reflejada con carácter general en el artículo 64 del estatuto de los trabajadores/as, referida al centro de trabajo de La Coruña.

Tanto el comité de empresa como las secciones sindicales debidamente constituidas conforme a la normativa vigente, tendrán derecho a la misma información a que se refiere el art. 64 del E.T., y demás información que la legislación vigente atribuya a los representantes legales de los trabajadores.

Sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación vigente en materia de información y consulta, la empresa someterá a consulta de la representación legal y sindical cualquier despido objetivo o fundado en razones económicas, técnicas organizativas o productivas, e informará de todos aquellos que sin perjuicio del sometimiento a consulta, lleve a efecto.

2. Asimismo, facilitará información sobre el número de toneladas de basura, así como la variación en superficie del servicio de limpieza viaria.

3. También la empresa facilitará, trimestralmente el número de trabajadores/as desglosado por lugares de trabajo y servicios existentes en la ciudad de La Coruña y los que pueda haber en un futuro.

4. La empresa se compromete a la entrega de los TC2 según los términos pactados en el seno del AGA, a fecha 30 de diciembre de 2010, esto es, en los diez primeros días de cada mes y con la periodicidad legalmente establecida.

ARTÍCULO 44.-JUBILACIÓN VOLUNTARIA Y ANTICIPADA.

1. En el supuesto de que los trabajadores, conforme a lo dispuesto en la legislación de aplicación a este artículo, opten por la modalidad especial de jubilación a los 64 años, la empresa, por el presente convenio, se obliga a sustituir al jubilado por otro trabajador simultáneamente titular de derecho tal y como se detalla en el punto 2 de este artículo.

- También en el supuesto de que los trabajadores/as opten por cualquiera de las modalidades de jubilación anticipada u ordinaria existentes al amparo de la legislación vigente en esa materia, bien sea total o parcial o por contrato de relevo, o por cualquier otra modalidad de jubilación admitida en derecho, la empresa vendrá obligada a aceptarlas y, con ocasión del compromiso de mantenimiento del empleo, a suplir simultáneamente al jubilado en situación total o parcial por otro trabajador/a mediante la conversión de éste último en indefinido a tiempo completo.
- Con la finalidad de que los trabajadores/as puedan preparar su acceso a la jubilación, la empresa concederá los siguientes permisos especiales retribuidos,
 - A los trabajadores/as que soliciten la jubilación habiendo cumplido la edad de sesenta y un años, se les concederán 95 días.
 - A los trabajadores/as que soliciten la jubilación habiendo cumplido la edad de sesenta y dos años, se les concederán 78 días.
 - A los trabajadores/as que soliciten la jubilación habiendo cumplido la edad de sesenta y tres años, se les concederán 62 días.
 - A los trabajadores/as que soliciten la jubilación habiendo cumplido la edad de sesenta y cuatro años, se les concederán 38 días
 - A los trabajadores/as que soliciten la jubilación habiendo cumplido la edad de sesenta y cinco años, se les concederán 15 días

Dichos permisos podrán disfrutarse antes de la jubilación, o en caso contrario, abonarse junto con la liquidación de haberes, a elección del trabajador.

Será de aplicación la jubilación anticipada y parcial que se regulará de acuerdo con lo dispuesto en el “Acuerdo Colectivo para el Plan de Jubilación Parcial de Cespa, SA Coruña”, suscrito entre empresa y RLT a 27 de marzo de 2013 y la Disposición Transitoria 4.ª del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre (LGSS) a todos los casos regulados en el presente artículo a excepción de la jubilación a los 65 años de edad con cotización suficiente para tener una pensión equivalente al 100% de la base reguladora, la decisión de jubilarse corresponderá al propio trabajador.

ARTÍCULO 45.-PRESTAMOS PERSONAL.

Al inicio de la vigencia de este convenio, se creará por la parte empresarial y a su cuenta, un fondo de préstamos para los trabajadores/as en plantilla, en la cuantía de 30.000 € anuales, que se concederán a solicitud individual de acuerdo con lo que sigue que será verificado por el comité de empresa.

1. Los préstamos se concederán por riguroso orden de solicitud.
 2. La cuantía máxima del préstamo será de 1500 € para el personal fijo de plantilla y de 900 para el personal eventual.
 3. La amortización, de la cantidad solicitada, será de 60€ mensuales, a partir del mes siguiente a la adjudicación del mismo. Pudiendo el trabajador optar por elevar esta cantidad para así acortar el plazo de amortización del préstamo previa solicitud por escrito.
- Los intereses de amortización de los préstamos serán los que Cespa o el grupo Ferrovial, tengan publicados de forma oficial, siendo de tipo fijo desde el día de su firma, hasta su vencimiento.

ARTÍCULO 46.-SERVICIO MECÁNICO.

Debido a las peculiaridades del servicio, la empresa seguirá manteniéndose para los empleados del taller una lavadora, para que puedan proceder al lavado de la ropa de trabajo manchada de aceite, disolvente, pintura, en las instalaciones de la empresa, facilitando este su mantenimiento, detergentes, etc.

ARTÍCULO 47.-CAPACIDAD DISMINUIDA.

La empresa se compromete en el caso de que a cualquier trabajador le fuera reconocida por el organismo correspondiente, una incapacidad parcial, o permanente total para su trabajo habitual, a reincorporarles, a un puesto de trabajo que se adapte a las nuevas aptitudes físicas/psíquicas del trabajador, siempre que el desempeño de dichas tareas no menoscabe la dignidad del trabajador. La empresa se compromete a recolocar, como mínimo, a cinco trabajadores que se encuentren en las circunstancias anteriormente descritas, estando la empresa obligada a mantener recolocados, en cómputo total, al

menos 5 trabajadores afectados a la misma, durante la vigencia del presente convenio, computándose a estos efectos los trabajadores que estuvieren en esta situación con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio.

En el caso de que el trabajador fuera recolocado en la empresa, y cobrase la cantidad correspondiente al seguro por [in-capacidad permanente](#) total para su trabajo habitual, conforme se dispone en el art.26 del presente convenio, quedará en ese momento excluido de la póliza, y del derecho a reclamar cantidad alguna por este concepto, a excepción de una nueva situación derivada de accidente laboral.

CAPÍTULO VI.-SUBROGACIÓN DEL PERSONAL

ARTÍCULO 48.-SUBROGACIÓN DEL PERSONAL.

La presente regulación se hace sin perjuicio y respetando la establecida en el convenio general del sector de saneamiento público respecto de la subrogación.

En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión o rescate de una contrata, así como de cualquier otra figura o modalidad que suponga una sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores/as de la empresa saliente pasaran a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a desarrollar el servicio respetando esta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida. Se producirá la mencionada subrogación de personal siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos.

1. Trabajadores/as en activo que realicen su trabajo en contrata con una antigüedad mínima en los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio sea cual fuere su modalidad de contrato de trabajo, con independencia de que con anterioridad al citado período de cuatro meses hubieran trabajado en otra contrata.

2. Los trabajadores/as con derecho a reserva de puesto de trabajo que en el momento de la finalización efectiva de la contrata tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permisos, descanso maternal. Servicio militar o situaciones análogas.

3. Trabajadores/as con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores/as mencionados en el punto segundo, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

CAPÍTULO VII.-SOBRE LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

ARTÍCULO 49.-OBJETIVOS PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

Para asegurar la igualdad de trato y oportunidades entre hombre y mujeres las partes afectadas por el presente convenio colectivo fijan los siguientes objetivos:

1. Eliminación de cualquier desigualdad en el seno de la empresa entre mujeres y hombres, para lo cual se pretende establecer medidas de acción positiva que permitan superar las actitudes y estereotipos sociales existentes sobre las mujeres, garantizando la igualdad en las condiciones de partida.

2. Eliminar todos aquellos obstáculos (discriminaciones directas e indirectas) que puedan impedir o dificultar a las mujeres acceder a determinados puestos de trabajo en iguales condiciones que los hombres (puestos de responsabilidad, categorías profesionales), así como la eliminación de barreras que puedan causar discriminación salarial.

3. Dar oportunidad a las mujeres para que se puedan situar en un plano de igualdad real respecto de los hombres.

4. Establecer medidas que garanticen la dignidad personal y profesional de mujeres y hombres.

Para conseguir los objetivos reseñados se creará un Comisión de Igualdad de Oportunidades desarrollándose a continuación:

Comisión de Igualdad de Oportunidades, con la participación de los interlocutores sociales, cuyo cometido sea:

a) Participación en la elaboración del plan de igualdad y realizar el seguimiento correspondiente del mismo, detectando y corrigiendo las diferentes situaciones de discriminación que se estén produciendo, realizando para ello un diagnóstico inicial de la realidad de la empresa, que sirva de punto de referencia para establecer el posterior seguimiento y comparación de situaciones del mismo.

b) Habilitar el procedimiento adecuado para recibir información sobre posibles tratos discriminatorios.

c) Identificar ámbitos prioritarios de actuación.

d) Promover la implantación de acciones positivas que hagan desaparecer las discriminaciones encubiertas (en materia de acceso al empleo, promoción, formación, retribución, condiciones de trabajo, conciliación de la vida familiar y laboral, salud).

e) Promover acciones formativas y de sensibilización que animen al personal a participar en la igualdad de oportunidades.

f) Intervención en las situaciones de conflicto que puedan plantearse por casos de discriminación.

g) Proporcionar información al personal en relación con formación, promoción, vacantes, puestos de nueva creación, iniciativas”.

h) Habilitar procedimientos de intervención interno ante el acoso sexual y casos de discriminación.

Se dará a conocer a toda la plantilla la realización del plan de igualdad.

Asimismo se llevará a cabo la publicación de folletos divulgativos sobre igualdad de oportunidades donde se detallen los derechos laborales y jurídicos del personal.

ARTÍCULO 50.-SELECCIÓN Y ACCESO.

Se establecerán sistemas objetivos que garanticen la no-discriminación, a través de pruebas objetivas:

a) Asegurando unos principios básicos de igualdad de oportunidades.

b) Cuidando el lenguaje en las ofertas, y el diseño de formularios y entrevistas, no incluyendo aspectos personales irrelevantes, sino limitándose a las cuestiones de experiencia y cualificación demandadas para el puesto en cuestión, ajustando las exigencias formativas al requerimiento del desempeño del puesto.

c) Anunciando vacantes con términos que animen a candidatos de ambos sexos, cuidando la denominación de puestos.

d) Sensibilizando y formando en la Igualdad de Oportunidades a los responsables de la selección del personal, aún cuando formen parte de ella empresas de consultoría.

e) Estableciendo la participación en la selección, con voz pero sin voto de los miembros o representantes que se designen de la Comisión de Igualdad.

f) Ajustando la oferta a la realidad de la empresa al menos en su proporcionalidad en cuanto a la presencia de ambos sexos.

g) Estableciendo como norma, que en igualdad de méritos y condiciones, se contratará a la persona cuyo género esté sub-representado en el puesto de trabajo ofertado, siempre que no contradiga lo previsto en el reglamento del control de ascensos vigente en la empresa.

h) Garantizando el principio de no-discriminación por razón de sexo en referencia al tipo de contrato o de jornada, de forma que los derechos que se contemplan se aplicarán de igual forma al personal fijo, temporal, a tiempo parcial y a tiempo completo.

ARTÍCULO 51.-FORMACIÓN.

La empresa conjuntamente con el Comité de empresa elaborará un informe sobre las necesidades formativas del centro de trabajo. Dicho informe se remitirá a la dirección de la empresa para poder incluir dichas acciones en el Plan General De Formación de la empresa.

a) Anunciando públicamente los cursos de formación que realice la empresa.

b) Asegurando el conocimiento de los cursos a la totalidad de la plantilla, estimulando a la participación de los mismos.

c) Incluyendo en los programas de formación “cursos abiertos” a todos los grupos profesionales.

d) Asegurando la formación y el reciclaje y puesta al día de las personas que han dejado de trabajar por un tiempo, a causa de responsabilidades familiares, bien por maternidad/paternidad o excedencias por cuidados.

e) Se compatibilizará la formación dentro de la jornada laboral, de no ser posible llevarla a cabo dentro del horario de los participantes en la misma, la empresa deberá compensar económicamente a razón de hora extraordinaria aquéllas horas que se realicen fuera del horario de los partícipes.

f) Facilitando la asistencia a los centros de formación más cercanos al domicilio o centro de trabajo a elección del trabajador/a.

g) Utilizando los permisos individuales de formación para las personas que quieran continuar su desarrollo personal o profesional.

h) Se harán campañas sensibilizando a los responsables de la clasificación profesional, mediante el establecimiento de módulos formativos en igualdad de oportunidades, especialmente para mandos con responsabilidades de gestión y dirección en la empresa.

i) Dirigiendo la formación profesional a lograr el acceso de trabajadores/as a ocupaciones en las que su representación sea escasa.

j) Tendrán prioridad en la elección de horario para participar en acciones formativas aquellas personas con responsabilidades familiares.

ARTÍCULO 52.-ACOSO SEXUAL Y MOBBING.

Se incorporarán mecanismos ágiles para la apertura de expedientes de investigación sobre la conducta de acoso, en los que primen la transparencia y la confidencialidad. En los casos de denuncia de acoso sexual o bien acoso psicológico (mobbing) y hasta que el asunto quede resuelto, se establecerá, cautelarmente, de acuerdo con lo estipulado en el Protocolo de Igualdad y Acoso Sexual o Psicológico, que se elabore en la empresa, la separación de la víctima y el presunto agresor, sin que esto signifique una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de la persona que sufre acoso.

La empresa asume el compromiso de velar porque exista en su entorno un ambiente exento de riesgo para la salud y en concreto exento de acoso sexual o acoso psicológico-mobbing, estableciendo y dando a conocer los procedimientos que existen en la empresa para presentar quejas por las víctimas, a fin de obtener ayuda inmediata.

Para ello se utilizará el procedimiento que contenga una definición amplia de acoso sexual y acoso moral, su tipificación como falta grave, las sanciones correspondientes y la resolución de un procedimiento de resolución.

ARTÍCULO 53.-MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR.

Permiso retribuido para lactancia: la duración del permiso de lactancia, será de una hora diaria por cada hijo/a hasta los 9 meses de edad del menor. Los empleados/as podrán, hasta los 9 meses y a opción de éstos, reducir la jornada laboral en un único periodo de 1 hora al comienzo o al término de la jornada, o en dos periodos de 30 minutos.

Alternativamente los empleados/as podrán optar por acumular este derecho de cualquiera de las siguientes formas:

a) 15 días laborables, que se disfrutarán a continuación de los permisos de maternidad/paternidad de forma inmediata o ininterrumpida.

b) 10 días laborables, que se disfrutarán a continuación de los permisos de maternidad/paternidad de forma inmediata e ininterrumpida, y otros 5 días laborables adicionales, que podrán disfrutarse durante los primeros 12 meses de vida del menor.

Este permiso podrá disfrutarse, al igual que la maternidad, a tiempo completo o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador/a, siendo por tanto compatible, el permiso retribuido de lactancia con el disfrute de la maternidad/paternidad parcial.

Permiso de recuperación por aborto

Se concederá un permiso retribuido de 10 días naturales para la recuperación psicológica de la trabajadora por aborto o parto prematuro no viable, tras el suceso, con certificación médica, siempre que no se encuentre en situación de [incapacidad temporal](#) o baja maternal.

Libre opción del disfrute del permiso de maternidad/paternidad, a tiempo parcial.

Los trabajadores/as/as podrán optar, con el único requisito de su comunicación a la empresa, por el disfrute del permiso de maternidad/paternidad a tiempo parcial, pudiendo fijar a su propia elección el horario de trabajo dentro de su jornada laboral ordinaria, durante el disfrute de dicha prestación.

Permiso no retribuido

Los trabajadores/as/as tendrán derecho a un permiso no retribuido de una duración máxima de 30 días naturales al año, por motivos de separación o divorcio, adopción, siniestros, debidamente justificados, y situaciones excepcionales de carácter familiar y/o personal debidamente justificadas.

Permisos de reducción de jornada

1. Por guarda legal. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, 1/8 y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Pudiendo fijar a su propia elección el horario de trabajo dentro de su jornada de trabajo laboral ordinaria.

2. Por cuidado de familiares. Tendrán el mismo derecho quienes precisen encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Aproximación a domicilio habitual

La empresa facilitará, siempre que sea posible, la aproximación a un puesto de trabajo cercano al domicilio habitual de aquellos trabajadores/as durante el periodo de disfrute de lactancia, maternidad/paternidad a tiempo parcial, trabajadores/as en periodo de gestación, trabajadores/as con jornada de trabajo reducida por cuidado de familiares o por guarda legal, que así lo soliciten, mientras persista dicha situación, garantizando durante este tiempo la reserva de su puesto de trabajo.

ARTÍCULO 54.-DESARROLLO DEL CAPÍTULO DE IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES.

A partir de la firma del presente convenio, las partes negociadoras abrirán al objeto de desarrollar el presente capítulo, negociaciones en las siguientes materias:

– Plan de acciones positivas, adhiriéndose al programa Óptima del Instituto de la Mujer del Ministerio de Trabajo, dado que mediante la elaboración de este programa tendremos acceso a una evaluación independiente de los técnicos del Instituto en materia de Igualdad de Oportunidades en la empresa. De la realidad que se desprenda de dicha evaluación, se propondrán una serie de acciones para superar y reforzar la situación de Igualdad de Oportunidades en la empresa. Las partes firmantes de este convenio, analizarán las propuestas, y conjuntamente, en la Comisión de Igualdad, se decidirán las medidas a asumir FERROVIAL SERVICIOS-CESPA dentro del Programa Óptima, complementariamente a las aquí establecidas.

– Protocolo de funcionamiento en las siguientes materias:

- a) Protocolo para tratar los casos de Acoso Sexual y Acoso Psicológico.
- b) Protocolo de actuación en los casos de violencia de género.
- c) Acuerdo de inserción de personas con discapacidad.
- d) Estatuto de funcionamiento de la Comisión de Igualdad.

ARTICULO 55.-PAZ SOCIAL.

Ambas partes se comprometen en la medida de lo posible a agotar todas las vías pacíficas de solución de conflictos para la resolución de cualquier discrepancia que pudiera surgir respecto a la interpretación o aplicación del presente CC. No obstante lo anterior, los trabajadores podrán ejercitar su derecho, al amparo de lo dispuesto en el art. 4 del ET y demás legislación vigente en la materia.

www.cigservizos.org

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA

1.–"Ante el posible cese de cualquiera de las actividades o servicios que se vienen desarrollando en este centro de trabajo, la empresa se compromete a hacerse cargo automáticamente, si se produce el cese de la actividad, de los trabajadores/as afectados, conservándoles el salario y la categoría, así como todos los derechos que tengan adquiridos, siempre que se cumplan los requisitos previstos en el art.48 del presente convenio, y no exista empresa o entidad pública o municipal en la que puedan subrogarse, en caso de reversión del servicio.

2.–"La empresa se compromete a mantener siempre la plantilla con el número de trabajadores/as necesarios para el normal desarrollo de las actividades de la misma.

3.–"Para el caso de posibles cambios tecnológicos en el servicio la empresa se compromete a realizar las necesarias consultas y negociación con el comité de empresa antes de proceder a realizar los mismos, sin que en ningún caso se deriven despidos por causas objetivas. Este apartado obligará, tanto para la actual empresa adjudicataria, como a futuras empresas que se hagan cargo de los servicios.

SEGUNDA

De acuerdo con lo estipulado en el acta de la reunión entre empresa y el comité, que se adjunta a este convenio, de 13 de mayo de 1999, se recogen los siguientes acuerdos:

1. Se respetarán a los contratos convertidos en indefinidos la antigüedad del contrato inicial.

2. En caso de que la empresa se proceda a la extinción de contratos de trabajo por causas objetivas, y la extinción fuese declarada improcedente la indemnización será de 45 días por año de servicio hasta un máximo de 42 mensualidades, no siendo de aplicación en consecuencia, el apartado 4 del RDL 8/1997, de 17 de mayo. Esto será de aplicación para los trabajadores/as dados de alta en la empresa con anterioridad al 1 de enero de 2001.

3. En caso de despido disciplinario, declarado improcedente, la indemnización para todos los trabajadores/as será de 45 días por año de servicio, hasta un máximo de 42 mensualidades.

4. A todos los efectos la totalidad de trabajadores/as de la plantilla de la empresa, se consideraran fijos de centro, no operando, en consecuencia, lo previsto al respecto en el artículo 40 del ET y por lo tanto no operando la movilidad geográfica bajo ningún concepto ni circunstancia a ningún trabajador afecto a este convenio.

TERCERA

Las partes firmantes del presente convenio colectivo, acuerdan, en el caso de conflictos no "Individuales" surgidos como consecuencia de la aplicación del presente convenio colectivo, someterse a los procedimientos de conciliación mediación y arbitraje de conflictos de trabajo regulados en el seno del AGA y siempre que no se resolviesen con anterioridad en la Comisión Paritaria prevista en el artículo 6 del presente convenio colectivo.

CUARTA

En todo lo no dispuesto en este convenio, y sus anexos, se estará a lo establecido en el convenio colectivo del sector, Estatuto de los trabajadores/as, L.O.L.S. y demás legislación vigente en esta materia.

QUINTA

Se incluirán protocolos de absentismos, alcoholismo y fichaje en los distintos turnos de trabajo, que se desarrollarán en el seno de la CMP

ANEXOS

Anexo I.-Tablas salariales 2016, 2017, 2018 y 2019.

Anexo II.-Cuadrante de horarios de trabajo de Cespa, S.A. (Coruña).

Anexo III.-Protocolos establecidos en Disposición Adicional Quinta.

Anexo IV.-Listado de enfermedades graves, firmado por la RLT, quedando a expensas de que, cualquier enfermedad grave no recogida en el mismo, será resulta por la CMP

TABLA SALARIAL AÑO 2016

GRUPOS PROFESIONALES:	SALARIO BASE	PLUS TÓXICO	P/DISPONIBILIDAD	PLUS CONVENIO	P/COMPENSACIÓN	PLUS NOCTURNO	P/TRANSPORTE	PICALIDAD	PI LAVADO ROPA
TECNICOS									
Técnico	1.619,11	323,82	297,49				117,52	83,33	18,33
Técnico Ayudante	1.190,81	238,16	297,49				117,52	83,33	220,00
Ajuno de jefes servicios	1.680,53	336,11	3.569,88		444,44		117,52	83,33	220,00
Jefe servicios	2.587,35	404,27,34	3.569,88		5.333,28		117,52	83,33	220,00
MANDOS INTERMEDIOS									
Capataz noche	1.029,61	205,92	286,85	87,30		257,40	112,62	83,33	220,00
Capataz día	1.029,61	205,92	286,85	87,30			112,62	83,33	220,00
Encargado general	2.300,71	460,14	286,85	1.047,60			112,62	83,33	220,00
Inspector	2.297,90	459,58	37,02	3.294,72			112,62	83,33	220,00
Arquitecto técnico	1.680,53	336,11	37,02	444,24			112,62	83,33	220,00
Subencargado general	1.305,34	261,07	239,98	2.879,76	444,44		112,62	83,33	220,00
Jefe taller	1.856,58	371,32	4.455,84	144,37	1.732,44		112,62	83,33	220,00
ADMINISTRATIVOS									
Oficial de administración	1.388,71	277,74	3.332,88		2.879,64		117,52	83,33	220,00
OPERARIOS									
Peón noche	1.003,70	200,74	286,03	3.432,36		250,92	112,62	83,33	220,00
Peón día	1.003,70	200,74	286,03	3.432,36			112,62	83,33	220,00
Peón responsable noche	1.029,61	205,92	286,03	3.432,36			112,62	83,33	220,00
Peón responsable día	1.029,61	205,92	286,03	3.432,36		257,40	112,62	83,33	220,00
Conductor día	1.055,94	211,19	286,03	3.432,36			112,62	83,33	220,00
Conductor de 6+1	1.055,94	211,19	286,03	3.432,36			112,62	83,33	220,00
Conductor noche	1.055,94	211,19	286,03	3.432,36			112,62	83,33	220,00
Vigilante día	1.062,48	212,50	286,03	3.432,36			112,62	83,33	220,00
Vigilante noche	1.062,48	212,50	286,03	3.432,36			112,62	83,33	220,00
Limpiaobra	1.003,70	200,74	102,27	1.227,24			112,62	83,33	220,00
Oficial 1º taller	1.055,53	312,12	3.745,44		291,10		117,52	83,33	220,00
Oficial 2º taller	1.042,26	312,16	3.745,92		291,10		117,52	83,33	220,00
PAGAS EXTRAS									
JUNIO Y NAVIDAD Y P. BOS									
TECNICOS									
Técnico	1.619,11	+ANTIGÜEDAD	1011,94 + 62,5 ANTIGÜEDAD						
Técnico Ayudante	1.190,81	+ANTIGÜEDAD	744,26 + 62,5 ANTIGÜEDAD						
Ajuno de jefes servicios	1.680,53	+ANTIGÜEDAD	1050,33 + 62,5 ANTIGÜEDAD						
Jefe servicios	2.587,35	+ANTIGÜEDAD	1617,09 + 62,5 ANTIGÜEDAD						
MANDOS INTERMEDIOS									
Capataz noche	1.029,61	+ANTIGÜEDAD	643,51 + 62,5 ANTIGÜEDAD						
Capataz día	1.029,61	+ANTIGÜEDAD	643,51 + 62,5 ANTIGÜEDAD						
Encargado general	2.300,71	+ANTIGÜEDAD	1437,94 + 62,5 ANTIGÜEDAD						
Inspector	2.297,90	+ANTIGÜEDAD	1436,19 + 62,5 ANTIGÜEDAD						
Arquitecto técnico	1.680,53	+ANTIGÜEDAD	1050,33 + 62,5 ANTIGÜEDAD						
Subencargado general	1.305,34	+ANTIGÜEDAD	815,84 + 62,5 ANTIGÜEDAD						
Jefe taller	1.856,58	+ANTIGÜEDAD	1160,36 + 62,5 ANTIGÜEDAD						
ADMINISTRATIVOS									
Oficial de administración	1.388,71	+ANTIGÜEDAD	867,94 + 62,5 ANTIGÜEDAD						
OPERARIOS									
Peón noche	1.003,70	+ANTIGÜEDAD	627,31 + 62,5 ANTIGÜEDAD						
Peón día	1.003,70	+ANTIGÜEDAD	627,31 + 62,5 ANTIGÜEDAD						
Peón de 6+1	1.003,70	+ANTIGÜEDAD	627,31 + 62,5 ANTIGÜEDAD						
Peón responsable noche	1.029,61	+ANTIGÜEDAD	643,51 + 62,5 ANTIGÜEDAD						
Peón responsable día	1.029,61	+ANTIGÜEDAD	643,51 + 62,5 ANTIGÜEDAD						
Conductor día	1.055,94	+ANTIGÜEDAD	659,96 + 62,5 ANTIGÜEDAD						
Conductor de 6+1	1.055,94	+ANTIGÜEDAD	659,96 + 62,5 ANTIGÜEDAD						
Conductor noche	1.055,94	+ANTIGÜEDAD	659,96 + 62,5 ANTIGÜEDAD						
Vigilante día	1.062,48	+ANTIGÜEDAD	664,05 + 62,5 ANTIGÜEDAD						
Vigilante noche	1.062,48	+ANTIGÜEDAD	664,05 + 62,5 ANTIGÜEDAD						
Limpiaobra	1.003,70	+ANTIGÜEDAD	627,31 + 62,5 ANTIGÜEDAD						
Oficial 1º taller	1.055,53	+ANTIGÜEDAD	659,71 + 62,5 ANTIGÜEDAD						
Oficial 2º taller	1.042,26	+ANTIGÜEDAD	651,41 + 62,5 ANTIGÜEDAD						
PEÓN									
1 bienio									31,45
2 bienios									59,33
3 bienios									85,20
3 bienios + 1 quinquenio									123,17
3 bienios + 2 quinquenios									165,28
RESTO CATE									
1 bienio									31,99
2 bienios									59,38
3 bienios									86,79
3 bienios + 1 quinquenio									127,11
3 bienios + 2 quinquenios									167,41
IMPORTE 2016									
Axuda familiar									54,23
Complement escolar									44,00
Matrícula Gato esc.									44,00

TABLA SALARIAL AÑO 2018

GRUPOS PROFESIONALES:	SALARIO BASE		PLUS TÓXICO		P/DISPONIBILIDAD		PLUS CONVENIO		PI/COMPENSACIÓN		PLUS NOCTURNO		P/TRANSPORTE		PICALIDAD		P. LAVADO DE ROPA	
	mes	año	mes	año	mes	año	mes	año	mes	año	mes	año	mes	año	mes	año	mes	año
TECNICOS																		
Técnico	1.651,61	26.219,37	330,32	3.963,87	303,46	3.641,55	89,05	1.068,63					119,88	1.438,55	85,00	1.020,00	18,70	224,41
Técnico Avanzado	1.214,72	19.283,61	242,84	2.915,32	303,46	3.641,55	89,05	1.068,63					119,88	1.438,55	85,00	1.020,00	18,70	224,41
Adjunto jefe servicios	1.714,27	27.213,98	342,85	4.114,24					453,36	5.440,35			119,88	1.438,55	85,00	1.020,00	18,70	224,41
Jefe servicios	2.639,29	41.898,75																
MANDOS INTERMEDIOS																		
Capataz/noche	1.050,28	16.673,19	210,06	2.520,67	292,61	3.511,30	89,05	1.068,63				262,57	3.150,84	85,00	1.020,00	18,70	224,41	
Capataz/día	1.050,28	16.673,19	210,06	2.520,67	292,61	3.511,30	89,05	1.068,63										
Encargado general	2.346,90	37.256,99	469,38	5.625,65	290,07	3.360,86												
Inspector	2.344,03	37.211,48	468,81	5.625,65	377,76	4.531,16												
Arquitecto técnico	1.714,27	27.213,98	342,85	4.114,24					453,36	5.440,35			119,88	1.438,55	85,00	1.020,00	18,70	224,41
Subencargado general	1.331,54	21.138,27	266,31	3.195,71	244,80	2.937,57												
Jefe taller	1.893,85	30.064,88	378,77	4.545,24			147,27	1.767,22					119,88	1.438,55	85,00	1.020,00	18,70	224,41
ADMINISTRATIVOS																		
Oficial de administración	1.416,59	22.488,34	283,32	3.399,81					244,79	2.937,45			119,88	1.438,55	85,00	1.020,00	18,70	224,41
OPERARIOS																		
Peón/noche	1.023,85	16.253,61	204,77	2.457,24	291,77	3.501,26					255,96	3.071,55	114,88	1.378,57	85,00	1.020,00	18,70	224,41
Peón/día	1.023,85	16.253,61	204,77	2.457,24	291,77	3.501,26							114,88	1.378,57	85,00	1.020,00	18,70	224,41
Peón día 6+1	1.023,85	16.253,61	204,77	2.457,24	291,77	3.501,26							118,23	1.418,72	85,00	1.020,00	18,70	224,41
Peón responsable noche	1.050,28	16.673,19	210,06	2.520,67	293,80	3.525,62	38,42	460,99			262,57	3.150,84	114,88	1.378,57	85,00	1.020,00	18,70	224,41
Peón responsable día	1.050,28	16.673,19	210,06	2.520,67	293,80	3.525,62	38,42	460,99					114,88	1.378,57	85,00	1.020,00	18,70	224,41
Conductor día	1.077,14	17.099,57	215,43	2.595,13	290,84	3.490,13							114,88	1.378,57	85,00	1.020,00	18,70	224,41
Conductor día 6+1	1.077,14	17.099,57	215,43	2.595,13	290,84	3.490,13							118,23	1.418,72	85,00	1.020,00	18,70	224,41
Conductor noche	1.077,14	17.099,57	215,43	2.595,13	290,84	3.490,13					269,28	3.231,41	114,88	1.378,57	85,00	1.020,00	18,70	224,41
Vigilante día	1.083,81	17.205,47	216,76	2.601,14	285,91	3.430,88					270,95	3.251,43	114,88	1.378,57	85,00	1.020,00	18,70	224,41
Vigilante noche	1.083,81	17.205,47	216,76	2.601,14	285,91	3.430,88							114,88	1.378,57	85,00	1.020,00	18,70	224,41
Limpiaor	1.023,85	16.253,61	204,77	2.457,24	104,32	1.251,88							119,88	1.438,55	85,00	1.020,00	18,70	224,41
Oficial 1º Taller	1.076,72	17.092,93	215,34	2.584,13			38,41	460,87		3.563,33			119,88	1.438,55	85,00	1.020,00	18,70	224,41
Oficial 2º Taller	1.063,16	16.878,04	212,84	2.551,64			38,41	460,87		3.563,33			119,88	1.438,55	85,00	1.020,00	18,70	224,41
PAGAS EXTRAS																		
JUNIO Y NAVIDAD Y P. BOS																		
TECNICOS																		
Técnico	1.651,61	+ANTIGÜEDAD			1445,16	+0,875 ANTIGÜEDAD												
Técnico Avanzado	1.214,72	+ANTIGÜEDAD			1062,88	+0,875 ANTIGÜEDAD												
Adjunto jefe servicios	1.714,27	+ANTIGÜEDAD			1499,98	+0,875 ANTIGÜEDAD												
Jefe servicios	2.639,29	+ANTIGÜEDAD			2309,38	+0,875 ANTIGÜEDAD												
MANDOS INTERMEDIOS																		
Capataz/noche	1.050,28	+ANTIGÜEDAD			918,99	+0,875 ANTIGÜEDAD												
Capataz/día	1.050,28	+ANTIGÜEDAD			918,99	+0,875 ANTIGÜEDAD												
Encargado general	2.346,90	+ANTIGÜEDAD			2053,53	+0,875 ANTIGÜEDAD												
Inspector	2.344,03	+ANTIGÜEDAD			2051,03	+0,875 ANTIGÜEDAD												
Arquitecto técnico	1.714,27	+ANTIGÜEDAD			1499,98	+0,875 ANTIGÜEDAD												
Subencargado general	1.331,54	+ANTIGÜEDAD			1185,10	+0,875 ANTIGÜEDAD												
Jefe taller	1.893,85	+ANTIGÜEDAD			1687,12	+0,875 ANTIGÜEDAD												
ADMINISTRATIVOS																		
Oficial de administración	1.416,59	+ANTIGÜEDAD			1239,51	+0,875 ANTIGÜEDAD												
OPERARIOS																		
Peón/noche	1.023,85	+ANTIGÜEDAD			885,87	+0,875 ANTIGÜEDAD												
Peón/día	1.023,85	+ANTIGÜEDAD			885,87	+0,875 ANTIGÜEDAD												
Peón día 6+1	1.023,85	+ANTIGÜEDAD			895,87	+0,875 ANTIGÜEDAD												
Peón responsable noche	1.050,28	+ANTIGÜEDAD			918,99	+0,875 ANTIGÜEDAD												
Peón responsable día	1.050,28	+ANTIGÜEDAD			918,99	+0,875 ANTIGÜEDAD												
Conductor día	1.077,14	+ANTIGÜEDAD			942,50	+0,875 ANTIGÜEDAD												
Conductor día 6+1	1.077,14	+ANTIGÜEDAD			942,50	+0,875 ANTIGÜEDAD												
Conductor noche	1.077,14	+ANTIGÜEDAD			948,33	+0,875 ANTIGÜEDAD												
Vigilante noche	1.083,81	+ANTIGÜEDAD			946,33	+0,875 ANTIGÜEDAD												
Vigilante día	1.083,81	+ANTIGÜEDAD			942,13	+0,875 ANTIGÜEDAD												
Limpiaor	1.023,85	+ANTIGÜEDAD			942,13	+0,875 ANTIGÜEDAD												
Oficial 1º Taller	1.076,72	+ANTIGÜEDAD			930,29	+0,875 ANTIGÜEDAD												
Oficial 2º Taller	1.063,16	+ANTIGÜEDAD			930,29	+0,875 ANTIGÜEDAD												
PAGAS EXTRAS																		
JUNIO Y NAVIDAD Y P. BOS																		
TECNICOS																		
Técnico	1.651,61	+ANTIGÜEDAD			1445,16	+0,875 ANTIGÜEDAD												
Técnico Avanzado	1.214,72	+ANTIGÜEDAD			1062,88	+0,875 ANTIGÜEDAD												
Adjunto jefe servicios	1.714,27	+ANTIGÜEDAD			1499,98	+0,875 ANTIGÜEDAD												
Jefe servicios	2.639,29	+ANTIGÜEDAD			2309,38	+0,875 ANTIGÜEDAD												
MANDOS INTERMEDIOS																		
Capataz/noche	1.050,28	+ANTIGÜEDAD			918,99	+0,875 ANTIGÜEDAD												
Capataz/día	1.050,28	+ANTIGÜEDAD			918,99	+0,875 ANTIGÜEDAD												
Encargado general	2.346,90	+ANTIGÜEDAD			2053,53	+0,875 ANTIGÜEDAD												
Inspector	2.344,03	+ANTIGÜEDAD			2051,03	+0,875 ANTIGÜEDAD												
Arquitecto técnico	1.714,27	+ANTIGÜEDAD			1499,98	+0,875 ANTIGÜEDAD												
Subencargado general	1.331,54	+ANTIGÜEDAD			1185,10	+0,875 ANTIGÜEDAD												
Jefe taller	1.893,85	+ANTIGÜEDAD			1687,12	+0,875 ANTIGÜEDAD												
ADMINISTRATIVOS																		
Oficial de administración	1.416,59	+ANTIGÜEDAD			1239,51	+0,875 ANTIGÜEDAD												
OPERARIOS																		
Peón/noche	1.023,85	+ANTIGÜEDAD			885,87	+0,875 ANTIGÜEDAD												

TABLA SALARIAL AÑO 2019

GRUPOS PROFESIONALES:	SALARIO BASE		PLUS TÓXICO		P/DISPONIBILIDAD		PLUS CONVENIO		P/COMPENSACIÓN		PLUS NOCTURNO		P/TRANSPORTE		P/CALIDAD		P. LAVADO DE ROPA		
	mes	año	mes	año	mes	año	mes	año	mes	año	mes	año	mes	año	mes	año	mes	año	
TECNICOS																			
Técnico	1.692,90	27.086,46	338,58	4.062,97	311,05	3.732,58							122,88	1.474,51	87,13	1.045,5	19,17	230,02	
Técnico Ayudante	1.245,08	19.921,33	249,02	2.982,20	311,05	3.732,58							122,88	1.474,51	87,13	1.045,5	19,17	230,02	
Adjunto jefe servicios	1.757,12	28.113,97	351,42	4.217,10					464,70	5.576,35			122,88	1.474,51	87,13	1.045,5	19,17	230,02	
Jefe servicios	2.705,27	43.284,37																	
MANDOS INTERMEDIOS																			
Capataz/noche	1.076,54	17.224,58	215,31	2.583,69	299,92	3.599,08		91,28	1.095,35		269,13	3.229,61	117,75	1.413,03	87,13	1.045,5	19,17	230,02	
Capataz/día	1.076,54	17.224,58	215,31	2.583,69	299,92	3.599,08		91,28	1.095,35				117,75	1.413,03	87,13	1.045,5	19,17	230,02	
Encargado general	2.402,63	38.449,11	481,11	5.773,37	287,07	3.444,88							122,88	1.474,51	87,13	1.045,5	19,17	230,02	
Inspector	2.402,63	38.449,11	480,53	5.766,31	38,71	464,49							122,88	1.474,51	87,13	1.045,5	19,17	230,02	
Aruelcto técnico	1.757,12	28.113,97	351,42	4.217,10						464,70	5.576,35								
Subencargado general	1.364,83	21.837,33	272,97	3.275,60	250,92	3.011,01		150,95	1.811,40				122,88	1.474,51	87,13	1.045,5	19,17	230,02	
Jefe taller	1.941,20	31.059,15	388,24	4.658,87									122,88	1.474,51	87,13	1.045,5	19,17	230,02	
ADMINISTRATIVOS																			
Oficial de administración	1.452,00	23.232,05	290,40	3.484,81						250,91	3.010,88								
OPERARIOS																			
Peón/noche	1.049,45	16.791,13	209,89	2.518,67	299,07	3.588,80					262,36	3.148,34	117,75	1.413,03	87,13	1.045,5	19,17	230,02	
Peón/día	1.049,45	16.791,13	209,89	2.518,67	299,07	3.588,80							117,75	1.413,03	87,13	1.045,5	19,17	230,02	
Peón día 6+1	1.049,45	16.791,13	209,89	2.518,67	299,07	3.588,80							121,18	1.454,19	87,13	1.045,5	19,17	230,02	
Peón responsable noche	1.076,54	17.224,58	215,31	2.583,69	301,15	3.613,76		39,38	472,52		269,13	3.229,61	117,75	1.413,03	87,13	1.045,5	19,17	230,02	
Peón responsable día	1.076,54	17.224,58	215,31	2.583,69	301,15	3.613,76		39,38	472,52				117,75	1.413,03	87,13	1.045,5	19,17	230,02	
Conductor día	1.104,07	17.665,06	220,81	2.649,76	298,11	3.577,38							117,75	1.413,03	87,13	1.045,5	19,17	230,02	
Conductor día 6+1	1.104,07	17.665,06	220,81	2.649,76	298,11	3.577,38							121,18	1.454,19	87,13	1.045,5	19,17	230,02	
Conductor noche	1.104,07	17.665,06	220,81	2.649,76	298,11	3.577,38					275,02	3.312,20	117,75	1.413,03	87,13	1.045,5	19,17	230,02	
Vigilante noche	1.110,90	17.774,47	222,18	2.665,17	293,05	3.516,65					277,73	3.332,71	117,75	1.413,03	87,13	1.045,5	19,17	230,02	
Vigilante día	1.110,90	17.774,47	222,18	2.665,17	293,05	3.516,65							117,75	1.413,03	87,13	1.045,5	19,17	230,02	
Limpieza	1.049,45	16.791,13	209,89	2.518,67	106,93	1.283,17		38,98	467,78				122,88	1.474,51	87,13	1.045,5	19,17	230,02	
Oficial 1º Taller	1.103,64	17.658,20	220,73	2.648,73				39,37	472,39		3.043,7	3.652,41	122,88	1.474,51	87,13	1.045,5	19,17	230,02	
Oficial 2º Taller	1.089,76	17.436,21	217,95	2.615,43									122,88	1.474,51	87,13	1.045,5	19,17	230,02	
PAGAS EXTRAS																			
JUNIO Y NAVIDAD Y P. BOS																			
TECNICOS																			
Técnico	1.692,90	+ANTIGÜEDAD			1.692,90	+ANTIGÜEDAD					1.692,90								
Técnico Ayudante	1.245,08	+ANTIGÜEDAD			1.245,08	+ANTIGÜEDAD													
Adjunto jefe servicios	1.757,12	+ANTIGÜEDAD			1.757,12	+ANTIGÜEDAD													
Jefe servicios	2.705,27	+ANTIGÜEDAD			2.705,27	+ANTIGÜEDAD													
MANDOS INTERMEDIOS																			
Capataz/noche	1.076,54	+ANTIGÜEDAD			1.076,54	+ANTIGÜEDAD													
Capataz/día	1.076,54	+ANTIGÜEDAD			1.076,54	+ANTIGÜEDAD													
Encargado general	2.402,63	+ANTIGÜEDAD			2.402,63	+ANTIGÜEDAD													
Inspector	2.402,63	+ANTIGÜEDAD			2.402,63	+ANTIGÜEDAD													
Arquitecto técnico	1.757,12	+ANTIGÜEDAD			1.757,12	+ANTIGÜEDAD													
Subencargado general	1.364,83	+ANTIGÜEDAD			1.364,83	+ANTIGÜEDAD													
Jefe taller	1.941,20	+ANTIGÜEDAD			1.941,20	+ANTIGÜEDAD													
ADMINISTRATIVOS																			
Oficial de administración	1.452,00	+ANTIGÜEDAD			1.452,00	+ANTIGÜEDAD													
OPERARIOS																			
Peón/noche	1.049,45	+ANTIGÜEDAD			1.049,45	+ANTIGÜEDAD													
Peón día	1.049,45	+ANTIGÜEDAD			1.049,45	+ANTIGÜEDAD													
Peón día 6+1	1.049,45	+ANTIGÜEDAD			1.049,45	+ANTIGÜEDAD													
Peón responsable noche	1.076,54	+ANTIGÜEDAD			1.076,54	+ANTIGÜEDAD													
Peón responsable día	1.076,54	+ANTIGÜEDAD			1.076,54	+ANTIGÜEDAD													
Conductor día	1.104,07	+ANTIGÜEDAD			1.104,07	+ANTIGÜEDAD													
Conductor día 6+1	1.104,07	+ANTIGÜEDAD			1.104,07	+ANTIGÜEDAD													
Conductor noche	1.110,90	+ANTIGÜEDAD			1.110,90	+ANTIGÜEDAD													
Vigilante noche	1.110,90	+ANTIGÜEDAD			1.110,90	+ANTIGÜEDAD													
Vigilante día	1.110,90	+ANTIGÜEDAD			1.110,90	+ANTIGÜEDAD													
Limpieza	1.049,45	+ANTIGÜEDAD			1.049,45	+ANTIGÜEDAD													
Oficial 1º Taller	1.103,64	+ANTIGÜEDAD			1.103,64	+ANTIGÜEDAD													
Oficial 2º Taller	1.089,76	+ANTIGÜEDAD			1.089,76	+ANTIGÜEDAD													
ANTIGÜEDADES																			
IMPORTE 2019																			
PEÓN																			
																		1 bienio	32,88
																		2 bienios	60,99
																		3 bienios	89,08
																		3 bienios + 1 quinquenio	128,78
																		3 bienios + 2 quinquenios	172,81
RESTO CATE																			
																		1 bienio	33,44
																		2 bienios	62,08
																		3 bienios	90,74
																		3 bienios + 1 quinquenio	132,91
																		3 bienios + 2 quinquenios	175,04
IMPORTE 2019																			
Art.37																			
																		Axuda familiar	56,70
																		Complem escolar	46,01
																		Matrícula Gto.esc.	46,01

ANOS 2016 – 2019

ACTIVIDADE	QUEENDA	INICIO	FIN	XORNADA	HS SEMANA	TURNO
RSU NOITE	NOITE	00.00	07.00	07.00		BLOQUES 6+3
	LUNS	00.00	06.00	06.00		BLOQUES 6+3
RSU DIA						
ORG. E INORG., CENTROS COLAB.	MAÑA	08.00	13.50	05.50	35.00	BLOQUE 6+1
	TARDE	14.00	19.50	05.50	35.00	BLOQUE 6+1
SELECTIVA PAPEL E PLASTICO	POLIGONOS	08.30	14.20	05.50	35.00	BLOQUE 6+1
SELECTIVA PAPEL	MAÑA	07.00	12.50	05.50	35.00	BLOQUE 6+1
SELECTIVA VIDRO	MAÑA	08.00	13.50	05.50	35.00	BLOQUE 6+1
PORTA-PORTA PAPEL E VIDRO (1)	MAÑA	10.00	14.30	04.30	30.00	BLOQUE 6+1
BARRIDO MANUAL	MAÑA	07.00	14.00	07.00		BLOQUES 6+3
	DOM-FEST	07.00	13.00	06.00		BLOQUES 6+3
REPASO	TARDE	14.00	21.00	07.00		BLOQUES 6+3
	DOM-FEST	14.00	20.00	06.00		BLOQUES 6+3
MAQUINARIA L.V.	MAÑA	07.00	14.00	07.00		BLOQUES 6+3
	DOM-FEST	07.00	13.00	06.00		BLOQUES 6+3
	NOITE	00.00	07.00	07.00		BLOQUES 6+3
	DOM-FEST	00.00	06.00	06.00		BLOQUES 6+3
SERVICIO CORTE MALEZA	MAÑA	08.00	13.50	05.50	35.00	BLOQUES 6+1
	TARDE	14.00	19.50	05.50	35.00	BLOQUES 6+1
SERVICIO PINTORES	TARDE	14.00	19.50	05.50	35.00	BLOQUES 6+1
SERV. MAQUINA QUITAPINTADAS	TARDE	14.00	19.50	05.50	35.00	BLOQUES 6+1
	MAÑA	07.50	13.40	05.50	35.00	BLOQUES 6+1
LIMPEZA MERCADOS MUNICIP.	TARDE	14.00	19.50	05.50	35.00	BLOQUES 6+1
	MAÑA	07.00	14.00	07.00	35.00	LUNS-VENRES
TALLERES	TARDE	14.00	19.50	05.50	29.50	LUNS-VENRES
	07.00	12.50	05.50		05.50	SABADO
OFICINAS (2)	MAÑA	08.00	14.24	06.24	32.00	LUNS-VENRES
	TARDE	16.30	19.30	03.00	3.00	1 TARDE/SEMANA

NOTAS IMPORTANTES:

* DETERMÍNANSE EN XORNADA CONTINUA 30 MINUTOS DE DESCANSO PARA TODOS OS TRABALLADORES E 10 MINUTOS PARA O ASEO PERSONAL

* OS TRABALLADORES DO TALLER FARÁN UNHA ROTACIÓN NAS SÚAS QUEENDAS DE TRABAJO QUE CONSISTIRÁ EN TRABALLAR 3 SEMANAS DE MAÑÁ E 1 SEMANA DE TARDE

(1) AS 6 HORAS SEMANAIS QUE FALTAN SON EN COMPENSACIÓN DOS DOMINGOS E FESTIVOS TRABALLADOS

(2) O PERSOAL DE OFICINA FARÁ UNHA XORNADA CONTINUADA DE MAÑÁ, EXCEPTO UN DÍA A SEMANA QUE HABERÁ UNHA PERSOA EN HORARIO DE TARDE.

**Instrucciones
para el
seguimiento de
ausencias**

SERVIZOS

www.cigservizos.org

Índice

1. OBJETO Y ALCANCE

2. DESARROLLO:

2.1.- Procedimiento de actuación: Cuando se vaya a producir la ausencia

2.2.- Procedimiento de actuación: Tipo de ausencias

2.2.1.- Ausencias justificadas

2.2.1.a.- Por enfermedad o accidente con baja medica

2.2.1.b.- Permisos retribuidos

2.2.1.c.- Asistencia a un médico durante la jornada laboral

2.2.2.- Ausencias no justificadas

2.3.- Procedimiento de actuación:

2.3- Procedimiento de actuación tras la ausencia : Reincorporación

3. ANEXOS:

Anexo I- Listado de teléfonos de contacto

Anexo II- Glosario

Anexo III- Esquema de actuación en caso de AT

www.cigservizos.org

1. OBJETO Y ALCANCE

Pretende establecer un circuito de gestión de las ausencias que sea conocido por todos los trabajadores.

Establecer un modelo de comunicación que permita informar a los trabajadores de los pasos a seguir en caso de ausencia al trabajo.

Todos los trabajadores de Ferrovial Servicios Coruña SU son responsables de aplicar el presente procedimiento.

2. DESARROLLO

2.1 Procedimiento de actuación: Cuando se vaya a producir la ausencia.

Se detallan los pasos a seguir en el caso de que un trabajador/a se ausente del trabajo:

Todo trabajador/a que no acuda a su puesto de trabajo deberá notificarlo a la empresa en cuanto sea conocedor de los hechos que le obliguen a ausentarse.

Para ello, lo hará en cuanto sea conocedor de su futura ausencia al puesto de trabajo y **con la mayor brevedad posible**. En caso de no poder contactar con el Mando Directo, se pondrá en contacto con el Encargado General para comunicar su ausencia y poder organizar el servicio cuanto antes. En el turno de noche, contactará con el Mando Directo correspondiente a su turno.

Esta comunicación será vía telefónica, bien sea llamada telefónica, mensaje de texto (sms) o mediante aplicación de dispositivo móvil teléfono u otro (whatsapp), pero siempre asegurándose que el Mando Directo ha recibido la información. (Anexo I)

2.2 Procedimiento de actuación: Tipos de ausencias

2.2.1. Ausencias justificadas

2.2.1.a. Por enfermedad o accidente con baja médica

Solo será justificada en caso de presentar el parte de baja expedido bien por el médico de la Seguridad Social o por el médico de la Mutua de Accidentes (MC Mutual)

Comunicación de la situación de baja médica:

Se ha de comunicar a la empresa la situación de baja médica tan pronto como se tenga conocimiento de la misma y sea posible, por cualquier medio de comunicación (teléfono, correo electrónico, fax, dispositivo móvil, etc.) que acredite la recepción de la misma, a fin de que ésta pueda organizar el servicio teniendo en cuenta la ausencia.

1. **Si la ausencia es por enfermedad común o accidente no laboral**, el trabajador/a o quien éste estime conveniente (familiar, amigo, compañero,...) deberá entregar o hacer llegar a administración el parte de confirmación de baja emitido por el servicio público de salud en los 3 días siguientes a la fecha de expedición.

2. **Si la ausencia es por accidente o enfermedad laboral** se deberá avisar de manera inmediata al Mando Directo, y de no ser posible al Encargado General, de los hechos acontecidos que han dado lugar al accidente y tan pronto como éste tenga lugar, a fin de poder adoptar la empresa las medidas pertinentes tales como la asistencia al trabajador en caso de necesidad, la emisión del volante correspondiente para la visita a la Mutua de Accidentes, o cualquier medida que se pueda considerar apropiada.

A fin de facilitar la organización del trabajo, tras esta visita, el trabajador/a se comunicará telefónicamente con su Mando Directo para informarle de la continuidad de su situación laboral o de su reincorporación al trabajo.

Seguimiento:

Una vez comunicada la ausencia, dependiendo del tipo que sea, se procederá según se explica a continuación:

A fin de facilitar la organización del trabajo, tras esta visita, el/la trabajador/a se comunicará telefónicamente con su Mando Directo para informarle de la continuidad de su situación laboral o de su reincorporación al trabajo.

En cada visita a la Mutua, el/la trabajador/a a fin de facilitar la organización del trabajo, se comunicará (telefónicamente) con su Mando Directo para informarle de la continuidad de su situación laboral o de su reincorporación al trabajo

Durante el tiempo que dure la baja por enfermedad laboral o accidente laboral, el trabajador deberá acudir, con la periodicidad que la Mutua le indique, a las revisiones médicas para el seguimiento de su proceso.

La citación de la Mutua de reconocimiento médico (RM) del trabajador de baja deberá ser comunicada al mismo con una antelación mínima de 4 días.

Si el trabajador no acude al RM se procederá a la suspensión cautelar de la prestación económica y tendrá un plazo de 10 días para justificar su ausencia.

Si justifica su incomparecencia, la suspensión quedará sin efectos y será la mutua (no la empresa) la que proceda a abonarle en pago directo la prestación correspondiente al periodo suspendido.

Si el trabajador no justifica su incomparecencia, se procederá a la extinción del derecho al subsidio.

Parte de alta médica:

Se ha de comunicar el alta médica a la mayor brevedad a la empresa, a fin de poder contemplar el reingreso del trabajador con antelación a que esta se produzca.

Para ello , el/la trabajador/a se pondrá en contacto con su encargado, una vez que le entreguen el parte de alta , para comunicarle que se incorporará al trabajo y la fecha de incorporación, que generalmente será el día siguiente.

El/la propio/a trabajador/a, entregará el parte de alta para incorporarse a la actividad laboral en un plazo de 24 h desde la recepción del mismo. Se podrá adelantar la entrega del parte vía fax, correo electrónico o cualquier medio similar, lo que no impedirá la entrega del parte original de alta en el plazo de 24 horas días referido.

2.2.1.b. Permisos retribuidos

Deberá preavisarse a la empresa cuando se tenga conocimiento fehaciente de dicha ausencia.

Los permisos retribuidos están reflejados y contemplados en el convenio colectivo.

El trabajador/a deberá aportar justificante de dicho permiso además de cubrir el modelo "Solicitud Permisos Oficiales".

2.2.1.c. Asistencia a un médico durante la jornada laboral

Deberá preavisarse a la empresa con una semana de antelación o cuando se tenga conocimiento fehaciente del día de la consulta.

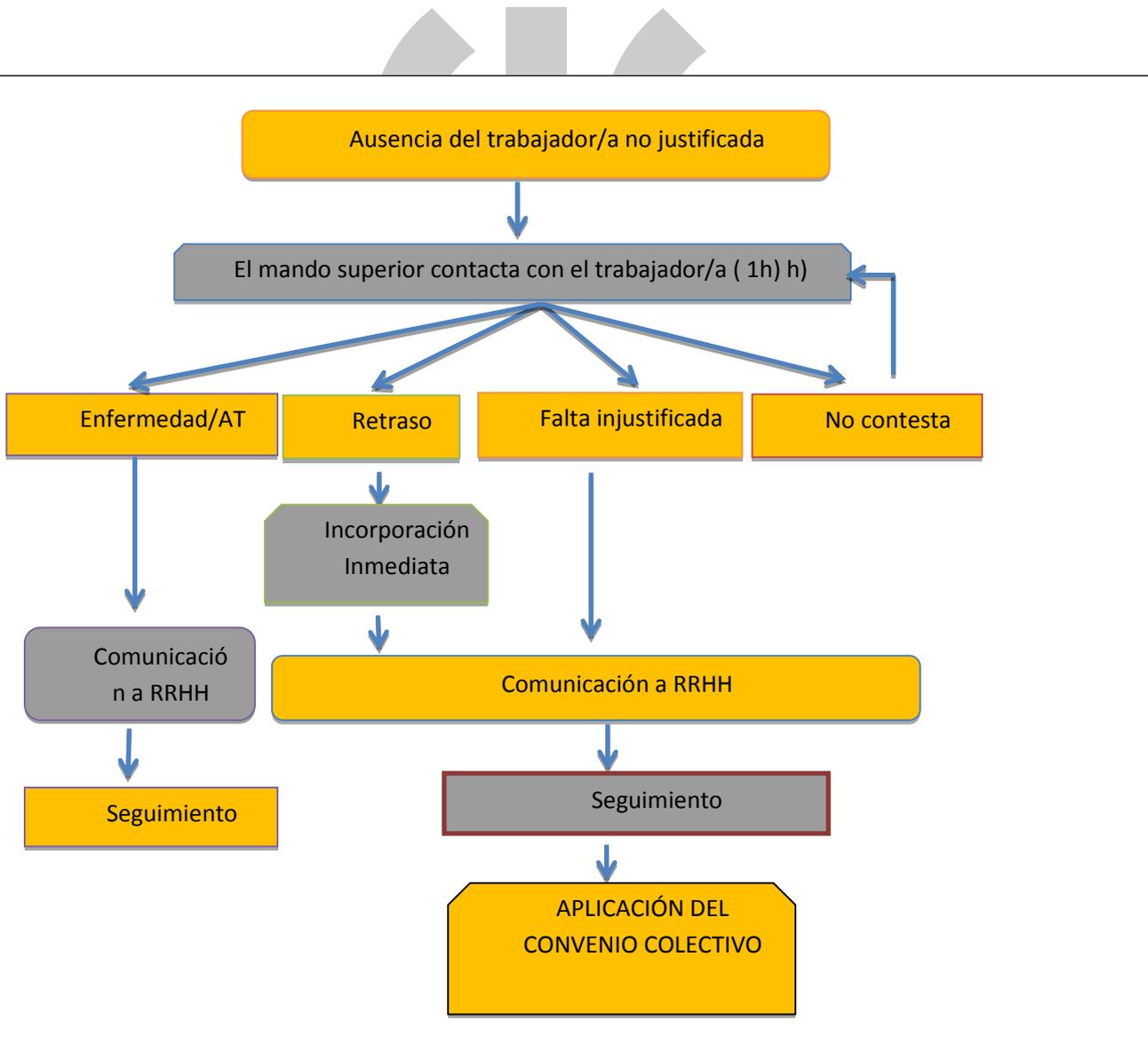
De todas formas, la asistencia a un médico se hará fuera de la jornada laboral siempre y cuando el trabajador pueda cambiar la cita para un día de su descanso.

El trabajador/a deberá presentar justificante de asistencia al centro sanitario, indicando la hora de inicio y final de la atención médica recibida firmado por el facultativo o sellado por el centro sanitario.

2.2.2. Ausencias no justificadas.

Cuando el/la trabajador/a se ausente de su puesto de trabajo y no lo haya comunicado, el Mando Directo contactará vía telefónica con él/ella a la hora de comenzar la jornada. Le preguntará por el motivo de su ausencia, para poder comunicárselo al Encargado General.

En el caso de no poder contactar con el/la trabajador/a, volverá a llamarlo/a de manera que se realicen dos llamadas en la hora posterior al comienzo de la jornada. Si no es capaz de contactar con él/ella o con alguien que le pueda dar una explicación de su ausencia, se considerará ausencia no justificada.



2.3 Procedimiento de actuación: Durante la ausencia

Durante el tiempo que dure la ausencia del/la trabajador/a/a, la empresa establecerá contacto telefónico con él/ella periódicamente, dependiendo de la duración estimada del proceso patológico, para interesarse por su estado de salud y/o la duración prevista de su ausencia.

A tal fin se preguntaran cuestiones como su estado general, sobre la evolución de la recuperación del estado de salud, la fecha prevista de reingreso, si la hay etc.

2.4 Procedimiento de actuación tras la ausencia: Reincorporación

Una vez el trabajador/a se incorpore al trabajo, su Mando Directo mantendrá una charla con él/ella antes de comenzar a trabajar.

- Se informará al trabajador/a de las novedades y cambios acontecidos durante su ausencia, así como de las consecuencias de la misma.
- Se acordarán futuras acciones a poner en marcha o planes de mejora para evitar que se vuelva a repetir la ausencia, cuando el tipo de la ausencia lo permita.
- En función de las ausencias en los últimos años, la empresa podrá mantener con él/ella trabajador/a entrevistas de reincorporación.



www.cigservizos.org

Anexo I- Listado de teléfonos de contacto

Encargado General:

Luis Recouso 600927599

Capataces Día:

Desiderio Viqueira (R) 600927601

Jesus Losada (R) 600927606

Jesus Grela (A) 600927605

Francisco Cañas (A) 607260803

Jesus Garcia (V) 600927607

Jose Manuel Gende (V) 607260583

Capataces Noche:

Pedro Sanchez (R) 670829930

Lucia Ferreiro (A) 626497515

Antonio Gestal (V) 627919417

Técnico PRL:

Alberto Rodiles 627962430

www.cigservizos.org

Responsable RRHH:

Isabel Ferreiro 981271107



Anexo II- Glosario

CP: Contingencias Profesionales

CC: Contingencias Comunes

ITCC: Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes

ITCP: Incapacidad Temporal por Contingencias Profesionales

AT: Accidente Laboral

EP: Enfermedad Profesional

EC: Enfermedad Común

SM: Servicio Médico

SPS: Servicio Público de Salud

RM: Reconocimiento Médico

SPM: Servicio de Prevención Mancomunado

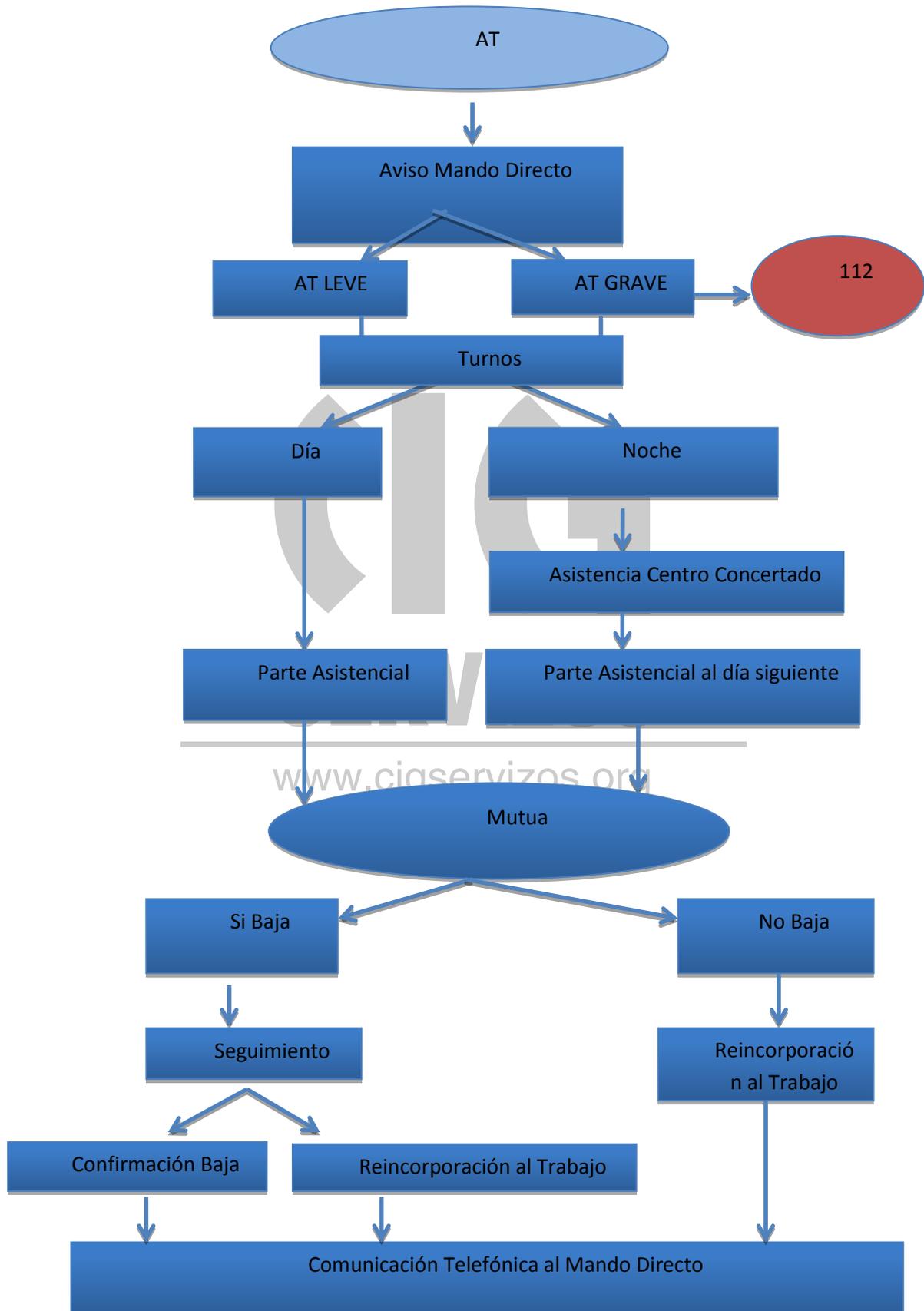
RRHH: Recursos Humanos



The logo consists of a large, stylized 'CIG' in a light gray font. Below it, the word 'SERVICIOS' is written in a bold, sans-serif font, also in light gray. The logo is partially overlaid by the text of the glossary.

www.cigservizos.org

Anexo III- Esquema de actuación en caso de AT



ITPRL 01

Control de Alcoholemia

SERVIZOS

www.cigservizos.org

Índice

1. OBJETO Y ALCANCE

 2. DEFINICIONES

 3. DESARROLLO DE LA INSTRUCCIÓN TÉCNICA
 - 3.1. Consideraciones Previas
 - 3.2. Desarrollo
 - 3.3. Sanciones

 4. REGISTROS Y DOCUMENTOS ASOCIADOS

 5. ANEXOS
-



www.cigservizos.org

1. OBJETO Y ALCANCE

El objeto de esta instrucción es describir la sistemática establecida por Ferrovial Servicios España para la realización de controles de alcoholemia.

Esta Instrucción es de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras de Ferrovial Servicios España, afectados por convenios colectivos en los que se haga referencia a la presente instrucción y a la obligatoriedad de someterse a lo dispuesto en la misma.

2. DEFINICIONES

Esta instrucción no tiene definiciones.

3. DESARROLLO DE LA INSTRUCCIÓN TÉCNICA

3.1. Consideraciones Previas

Previo a la implantación de la Instrucción se realizará una campaña informativa en la que se explicara a todos los trabajadores la posibilidad de que se realicen test de alcoholemia dentro de su jornada laboral.

Este control podrá ser realizado a cualquier trabajador. La elección de realización de los test será totalmente aleatoria, mediante sorteo, estando presente al menos un representante de los trabajadores, si bien podrán hacerse también expresamente ante la existencia de indicios de embriaguez en cualquier trabajador.

www.cigservizos.org

En este último caso, los trabajadores que realicen actividades de conducción de vehículos, maquinaria y/o manejo de equipos de trabajo, por la naturaleza de sus funciones deberán someterse, obligatoriamente, a las pruebas de alcoholemia. El resto de trabajadores deberán someterse a dichas pruebas si algún responsable de la empresa aprecia indicios de no estar en disposición de realizar su trabajo en condiciones óptimas o en caso de que puedan ponerse en riesgo a sí mismos, compañeros u otras personas.

Los trabajadores firmarán por escrito el consentimiento a realizarse las pruebas de alcoholemia, conforme al registro incluido en el Anexo I, y las nuevas incorporaciones firmarán dicho consentimiento junto a la formación de acogida.

Para la realización de los test se utilizará un alcoholímetro digital de boquillas desechables, que mide la concentración de alcohol en aire espirado.

También se podrá realizar un test de alcoholemia, cuando cualquier mando de la empresa o delegado de prevención tengan sospechas fundadas y así lo soliciten.

2. Desarrollo

La realización del test de alcoholemia será llevada a cabo por las personas designadas por la empresa (Jefes de Servicio, Responsables de Explotación, Trabajador Designado o Técnico de PRL, etc) y con el objetivo de preservar el derecho a la intimidad de los trabajadores, el control de alcoholemia inicial se realizara sin la presencia de ningún representante de los trabajadores, aunque se les informara que si lo requieren podrá estar presente un representante de los trabajadores y así lo deberán manifestar antes del inicio del test.

El test consiste en la determinación del aire espirado mediante etilómetro homologado, cuya verificación oficial esté vigente. Estará a disposición de los trabajadores de la empresa o de sus representantes legales el registro de la verificación del equipo con el que se han realizado las pruebas.

De manera obligatoria la persona que realiza las pruebas deberá efectuar de modo previo al inicio de los controles una prueba que determine su nivel de alcoholemia, resultando testigo de la misma el primer trabajador a quien se le fuera a efectuar dicha prueba.

Una vez realizadas las pruebas de alcoholemia se cumplimentará el anexo II Registro de Test de Alcoholemia. Este Registro estará a disposición de los Representantes de los Trabajadores siempre que los soliciten.

Además se ofrecerá un cuestionario para los/as trabajadores/as en el que estos puedan realizar una valoración y reflejar su opinión sobre el lugar de realización de las pruebas, el trato recibido y cualquier otra circunstancia que quiera reflejar relacionada con los controles de alcoholemia. (Anexo III)

El trabajador que se vaya a someter a las mismas, debe recibir una "boquilla" en bolsa precintada, que debe abrir él mismo, y una vez colocada por él en el lugar correspondiente, soplará según recomienda las instrucciones de manejo del aparato.

Si el resultado de la primera prueba fuera cero, o con un valor muy distante, por debajo, al límite legal, no es necesario realizar una segunda prueba, ni emitir tira de papel con el resultado de la misma.

En el supuesto de que se tuviese que repetir la prueba por haber dado un resultado positivo, se repetirá el test transcurridos 15 minutos, y la presencia de un representante de los trabajadores como testigo será obligatoria.

Antes de realizar la segunda medición, hay que preguntar al trabajador sobre varias cuestiones que pudieran influir en el resultado de la medición, a saber:

- Si ha bebido alcohol en los anteriores quince minutos.
- Si ha fumado en los anteriores cinco minutos.
- Si está tomando algún medicamento, o está sometido a algún tratamiento médico. Si contesta que sí, hay que tomar nota del nombre de los medicamentos ingeridos, y cuándo efectuó la última toma de alguno.
- Si ha vomitado en los anteriores diez minutos.

Si alguna respuesta fuera positiva, deberá indicarse en el recuadro de "observaciones" del Registro del Anexo II. Para realizar la segunda medición se actuará de la misma forma que en la primera, debiendo emitir, también, la tira de papel con el resultado de la misma.

La documentación con los resultados de las mediciones deben estar cumplimentadas con todos los datos requeridos, incluyendo el nombre del sometido a las pruebas, y de su firma, así como el del medidor, con también plasmación de su firma.

www.cigservizos.org

En el caso de que el segundo test, finalmente fuese positivo, el trabajador tendrá derecho a realizarse un test mediante análisis de sangre en MUTUA, Hospital o Centro Sanitario concertado, recayendo el coste de dicho análisis en el trabajador en el caso de que el test sea positivo, y en la empresa en el caso de que fuese negativo. El trabajador deberá entregar el resultado de positivo o negativo de esta analítica, en caso de no hacerlo será válido el resultado del etilometro.

En este caso, como medida cautelar el trabajador será retirado de su puesto de trabajo y será citado al día siguiente para valorar los resultados obtenidos.

La tasa máxima permitida será la establecida por la Dirección General de Tráfico (DGT) en todo momento para trabajadores que realicen tareas de conducción de vehículos maquinaria o manejo de equipos de trabajo.

	Limite en aire inspirado	Limite en sangre
General	0,25 mg/l	0,5gr/l
Conductores profesionales	0,15 mg/l	0,3 gr/l
Noveles	0,15 mg/l	0,3 gr/l

Para el resto de trabajadores que realicen actividades peligrosas o cuya realización conlleven riesgos para sí mismos o para terceros o que muestren indicios de embriaguez, la tasa de alcohol en sangre no podrá ser superior a 0.5 gramos por litro, o de alcohol en aire espirado superior a 0.25 miligramos por litro.

3.3. Sanciones

Se entenderá por falta grave la negativa de un trabajador a la realización del test y se le informará de la posibilidad de ser sancionado por ello, y si es conductor, se avisará a las autoridades administrativas que procedan (policía o guardia civil) para la realización de un control de alcoholemia ajeno a la empresa.

Cualquier trabajador que tenga resultado positivo será retirado de su puesto de trabajo en ese momento.

Cuando se produzca un resultado positivo por parte de un trabajador y sea la primera vez que sucede, la sanción a determinar será consensuada por el comité de seguridad y salud, donde dependiendo de la tasa de alcohol y los diversos factores a evaluar, tomará una decisión que será comunicada por escrito al trabajador y que figurará siempre en su expediente.

Cuando un trabajador de positivo en más de una ocasión, la sanción a determinar será tomada por la empresa a través de su departamento de Recursos Humanos.

Aun así, se entiende por falta muy grave la ingesta de alcohol en la jornada laboral sin la necesidad de la realización de un test de alcoholemia.

4. REGISTROS Y DOCUMENTOS ASOCIADOS

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales RD 773/1997

Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.

5. ANEXOS

Anexo I: Escrito Autorización Control de Alcoholemia

Anexo II: Registro Test Alcoholemia

Anexo III: Cuestionario Valoración Realización del Test

Anexo I: Escrito autorización control alcoholemia.

Don: _____ con DNI _____, trabajador de _____, por el presente escrito, autorizo a la empresa a realizarme test de alcoholemia durante mi jornada laboral según lo establecido en el convenio _____.

También declaro, que he sido informado de la prohibición de ingerir alcohol durante mi jornada laboral y de trabajar bajo los efectos del mismo, así como de las consecuencias que pudieran derivar del no cumplimiento de las normas establecidas.

Me comprometo a entregar el resultado de positivo o negativo de la analítica de sangre (si fuera necesaria su realización) , en caso de no hacerlo será valido el resultado del etilometro.

www.cigservizos.org

Fdo: _____

DNI: _____

Fecha: _____

Anexo II: Registro de test de alcoholemia

Nombre del trabajador :	Centro de Trabajo:	Fecha:	Hora:

Medida inicial: (mg/l alcohol en aire)	
Medida a los 10 minutos: (mg/l alcohol en aire)	
Análisis de sangre: (g/l alcohol en sangre)	

Observaciones :

Trabajador	Representante de los trabajadores	Representante de la empresa
Nombre: _____	Nombre: _____	Nombre: _____
DNI: _____	DNI: _____	DNI: _____
Firma: _____	Firma: _____	Firma: _____

Anexo III: Cuestionario realización Test de Alcholelmla.

Centro de trabajo:

Fecha:

Cuestiones Generales		
Indicar Si/No	SI	NO
¿Tiene firmada la autorización para el Control de Alcholelmla?		
¿Se le ha informado de la posibilidad de que esté presente el Representante de los Trabajadores en la realización del test?		
¿La persona que le ha realizado el test ha hecho una prueba previa el mismo para comprobar el funcionamiento del aparato?		
¿Se le ha explicado la sistemática de realización del test?		
¿Se le ha ofrecido la boquilla en bolsa precintada?		

Cumplimentar únicamente si ha sido necesario repetir la prueba:		
Indicar Si/No	SI	NO
¿Han transcurrido 15 minutos entre la primera y segunda prueba?		
¿Se le ha preguntado sobre las cuestiones que pueden influir en el resultado de la medición? <ul style="list-style-type: none"> - Si ha bebido alcohol en los anteriores quince minutos. - Si ha fumado en los anteriores cinco minutos. - Si está tomando algún medicamento, o está sometido a algún tratamiento médico. - Si ha vomitado en los anteriores diez minutos. 		

Valoración (marque del 1 al 5 siendo el 1 muy mala y 5 muy buena)					
Valoración Global de la Prueba					5
Sugerencias:					

Procedimiento Fichaje entrada y salida de personal

CIG
SERVIZOS

www.cigservizos.org

Índice

1. OBJETO Y ALCANCE

2. DESARROLLO:

2.1.- Descripción de las tareas de fichaje para personal en horario de trabajo

2.2.- Descripción de las tareas de fichaje para el personal ajeno a la empresa

3. ANEXOS:

Anexo I – Registro entrada salida personal en horario de trabajo

Anexo II – Registro entrada salida fuera jornada laboral

Anexo III- Registro entrada salida a las instalaciones



www.cigservizos.org

1. OBJETO Y ALCANCE

Este procedimiento tiene por objeto establecer las pautas a seguir por todos los trabajadores de Ferrovial Servicios Coruña RSU-LV, y para el personal ajeno a la misma cuando tenga que acceder a alguna de las instalaciones que se distribuyen a lo largo de toda la ciudad.

Todos los trabajadores de Ferrovial Servicios Coruña RSU-LV son responsables de aplicar el presente procedimiento.

2. DESARROLLO

2.1.- Descripción de las tareas de fichaje para personal en horario de trabajo

A continuación se describen las acciones que se tienen que llevar a cabo por el personal en horario de trabajo para fichar a la entrada y salida de cualquiera de las instalaciones de Ferrovial Servicios Coruña RSU-LV

Se pondrán a disposición de los operarios en la zona de la entrada registros con los nombres impresos de los mismos, donde cada uno debe firmar en la casilla correspondiente a entrada o salida según corresponda. (Anexo I- Registro entrada salida personal en horario de trabajo).

Los registros se pondrán a disposición del personal 10 minutos antes de finalizar la jornada laboral. De la misma manera dichos registros se retirarán 5 minutos después de comenzar la jornada laboral. Quedando prohibido abandonar las instalaciones 10 minutos antes de finalizar la jornada.

Cuando un operario tenga la necesidad o se dé la circunstancia de que tenga que comenzar su jornada laboral o finalizarla en horario distinto del establecido por convenio, tendrá que rellenar el formato Registro entrada salida fuera jornada laboral Anexo II Registro entrada salida fuera jornada laboral donde exponga la hora de entrada o salida.

2.2.- Descripción de las tareas de fichaje a la empresa

En el caso de personal temporal y oficinas en jornada laboral, personal taller fines de semana, personal vidrio puerta a puerta y visitas de cualquier otra índole, deberán de registrar la hora de salida, entrada y firma correspondiente a cada registro en el formato Anexo III Registro entrada salida instalaciones.

Este registro permanecerá siempre disponible.

Anexo II – Registro entrada salida fuera jornada laboral

En A Coruña a ____ de _____ de 20__

Dº/Dª. _____ ha entrado/salido de las instalaciones a las ____:____.

Firma: _____

Anexo III- Registro entrada salida a las instalaciones

REGISTRO ENTRADA SALIDA A LAS INSTALACIONES				
				ferrovia servizos
FECHA: _____				
NOMBRE APELLIDOS	HORA ENTRADA	FIRMA ENTRADA	HORA SALIDA	FIRMA SALIDA

BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO núm. 182. Sábado 30 de julio de 2011

Listado de enfermedades graves

I. Oncología:

1. Leucemia linfoblástica aguda.
2. Leucemia aguda no linfoblástica.
3. Linfoma no Hodgkin.
4. Enfermedad de Hodgkin.
5. Tumores del Sistema Nervioso Central.
6. Retinoblastomas.
7. Tumores renales.
8. Tumores hepáticos.
9. Tumores óseos.
10. Sarcomas de tejidos blandos.
11. Tumores de células germinales.
12. Otras neoplasias graves.

II. Hematología:

13. Aplasia medular grave (constitucional o adquirida).
14. Neutropenias constitucionales graves.
15. Hemoglobinopatías constitucionales graves.

III. Errores innatos del metabolismo:

16. Desórdenes de aminoácidos (fenilcetonuria, tirosinemia, enfermedad de la orina con olor a jarabe de arce, homocistinuria y otros desórdenes graves).
17. Desórdenes del ciclo de la urea (OTC).
18. Desórdenes de los ácidos orgánicos.
19. Desórdenes de carbohidratos (glucogenosis, galactosemia, intolerancia hereditaria a la fructosa y otros desórdenes graves).
20. Alteraciones glicosilación proteica.
21. Enfermedades lisosomiales (mucopolisacaridosis, oligosacaridosis, esfingolipidosis y otras enfermedades graves).
22. Enfermedades de los peroxisomas (Síndrome de Zellweger, condrodysplasia punctata, adenoleucodistrofia ligada a X, enfermedad de Refsum y otros desórdenes graves).
23. Enfermedades mitocondriales: por defecto de oxidación de los ácidos grasos y de transporte de carnitina, por alteración del DNA mitocondrial, por mutación del DNA nuclear.

IV. Alergia e inmunología:

24. Alergias alimentarias graves sometidas a inducción de tolerancia oral.
25. Asma bronquial grave.
26. Inmunodeficiencias primarias por defecto de producción de anticuerpos.
27. Inmunodeficiencias primarias por defecto de linfocitos T.
28. Inmunodeficiencias por defecto de fagocitos.
29. Otras inmunodeficiencias:
 - a. Síndrome de Wiscott-Aldrich.

- b. Defectos de reparación del ADN (Ataxia-telangiectasia).
- c. Síndrome de Di George.
- d. Síndrome de HiperIgE.
- e. Síndrome de IPEX.
- f. Otras inmunodeficiencias bien definidas.

30. Síndromes de disregulación inmune y linfoproliferación.

V. Psiquiatría:

- 31. Trastornos de la conducta alimentaria.
- 32. Trastorno de conducta grave.
- 33. Trastorno depresivo mayor.
- 34. Trastorno psicótico.
- 35. Trastorno esquizoafectivo.

VI. Neurología:

- 36. Malformaciones congénitas del Sistema Nervioso Central.
- 37. Traumatismo craneoencefálico severo.
- 38. Lesión medular severa.
- 39. Epilepsias:
 - a. Síndrome de West.
 - b. Síndrome de Dravet.
 - c. Síndrome de Lennox-Gastaut.
 - d. Epilepsia secundaria a malformación o lesión cerebral.
 - e. Síndrome de Rasmussen.
 - f. Encefalopatías epilépticas.
 - g. Epilepsia secundaria a enfermedades metabólicas.
 - h. Otras epilepsias bien definidas.

40. Enfermedades autoinmunes:

- a. Esclerosis múltiple.
- b. Encefalomiелitis aguda diseminada.
- c. Guillain-Barré.
- d. Polineuropatía crónica desmielinizante.
- e. Encefalitis límbica.
- f. Otras enfermedades autoinmunes bien definidas.

41. Enfermedades neuromusculares:

- a. Atrofia muscular espinal infantil.
- b. Enfermedad de Duchenne.
- c. Otras enfermedades neuromusculares bien definidas.

42. Infecciones y parasitosis del Sistema Nervioso Central (meningitis, encefalitis, parásitos y otras infecciones).

- 43. Accidente cerebrovascular.
- 44. Parálisis cerebral infantil.
- 45. Narcolepsia-cataplejía.



VII. Cardiología:

46. Cardiopatías congénitas con disfunción ventricular.
47. Cardiopatías congénitas con hipertensión pulmonar.
48. Otras cardiopatías congénitas graves.
49. Miocardiopatías con disfunción ventricular o arritmias graves.
50. Cardiopatías con disfunción cardíaca y clase funcional III-IV.
51. Trasplante cardíaco.

VIII. Aparato respiratorio:

52. Fibrosis quística.
53. Neumopatías intersticiales.
54. Displasia broncopulmonar.
55. Hipertensión pulmonar.
56. Bronquiectasias.
57. Enfermedades respiratorias de origen inmunológico:
 - a. Proteinosis alveolar.
 - b. Hemosiderosis pulmonar.
 - c. Sarcoidosis.
 - d. Colagenopatías.
58. Trasplante de pulmón.
59. Otras enfermedades respiratorias graves.

IX. Aparato digestivo:

60. Resección intestinal amplia.
61. Síndrome de dismotilidad intestinal grave (Pseudo-obstrucción intestinal).
62. Diarreas congénitas graves.
63. Trasplante intestinal.
64. Hepatopatía grave.
65. Trasplante hepático.
66. Otras enfermedades graves del aparato digestivo.

X. Nefrología:

67. Enfermedad renal crónica terminal en tratamiento sustitutivo.
68. Trasplante renal.
69. Enfermedad renal crónica en el primer año de vida.
70. Síndrome nefrótico del primer año de vida.
71. Síndrome nefrótico corticorresistente y corticodependiente.
72. Tubulopatías de evolución grave.
73. Síndrome de Bartter.
74. Cistinosis.
75. Acidosis tubular renal.
76. Enfermedad de Dent.
77. Síndrome de Lowe.
78. Hipomagnesemia con hipercalciuria y nefrocalcinosis.
79. Malformaciones nefrourológicas complejas.
80. Síndromes polimalformativos con afectación renal.



81. Vejiga neurógena.
82. Defectos congénitos del tubo neural.
83. Otras enfermedades nefrourológicas graves.
- XI. Reumatología:
84. Artritis idiopática juvenil (AIJ).
85. Lupus eritematoso sistémico.
86. Dermatomiositis juvenil.
87. Enfermedad mixta del tejido conectivo.
88. Esclerodermia sistémica.
89. Enfermedades autoinflamatorias (Fiebre Mediterránea Familiar, Amiloidosis y otras enfermedades autoinflamatorias graves).
90. Otras enfermedades reumatológicas graves.
- XII. Cirugía:
91. Cirugía de cabeza y cuello: hidrocefalia/válvulas de derivación, mielomeningocele, craneostenosis, labio y paladar hendido, reconstrucción de deformidades craneofaciales complejas, etc.
92. Cirugía del tórax: deformidades torácicas, hernia diafragmática congénita, malformaciones pulmonares, etc.
93. Cirugía del aparato digestivo: atresia esofágica, cirugía antirreflujo, defectos de pared abdominal, malformaciones intestinales (atresia, vólvulo, duplicaciones), obstrucción intestinal, enterocolitis necrotizante, cirugía de la enfermedad inflamatoria intestinal, fallo intestinal, Hirschprung, malformaciones anorrectales, atresia vías biliares, hipertensión portal, etc.
94. Cirugía nefro-urrológica: malformaciones renales y de vías urinarias.
95. Cirugía del politraumatizado.
96. Cirugía de las quemaduras graves.
97. Cirugía de los gemelos siameses.
98. Cirugía ortopédica: cirugía de las displasias esqueléticas, escoliosis, displasia del desarrollo de la cadera, cirugía de la parálisis cerebral, enfermedades neuromusculares y espina bífida, infecciones esqueléticas y otras cirugías ortopédicas complejas.
99. Cirugía de otros trasplantes: válvulas cardíacas, trasplantes óseos, trasplantes múltiples de diferentes aparatos, etc.
- XIII. Cuidados paliativos:
100. Cuidados paliativos en cualquier paciente en fase final de su enfermedad.
- XIV. Neonatología:
101. Grandes prematuros, nacidos antes de las 32 semanas de gestación o con un peso inferior a 1.500 gramos y prematuros que requieran ingresos prolongados por complicaciones secundarias a la prematuridad.
- XV. Enfermedades infecciosas:
102. Infección por VIH.
103. Tuberculosis.
104. Neumonías complicadas.
105. Osteomielitis y artritis sépticas.
106. Endocarditis.
107. Pielonefritis complicadas.
108. Sepsis.
- XVI. Endocrinología:
109. Diabetes Mellitus tipo.