

XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE ECONOMÍA, EMPREGO E INDUSTRIA
SERVIZO DE EMPREGO E ECONOMÍA SOCIAL

Convenios colectivos

CONVENIO COLECTIVO DA EMPRESA CESPAS GESTIÓN DE RESIDUOS, S.A. PARA O SEU CENTRO DE TRABALLO EN O PORRIÑO

Código de Convenio número 36003651012002.

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto do convenio colectivo da empresa CESPAS GESTIÓN DE RESIDUOS, S.A. para o seu centro de traballo en O PORRIÑO, suscrito en representación da parte económica, por unha representación da empresa, e da parte social, polo delegado de persoal, en data 25 de outubro do 2017.

Primeiro.—Dito Convenio foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 14 de decembro do 2017.

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

FUNDAMENTOS DE DEREITO

Primeiro.—Que o artigo 90.2 e 3 do Real Decreto Legislativo 2/2015, do 23 de outubro (BOE nº 255 do 24-10-2015), polo que se aproba o texto refundido da lei do Estatuto dos Traballadores, outorga facultades á Autoridade laboral competente en orden ao rexistro, publicación, depósito e notificación dos Acordos Colectivos pactados no ámbito da súa competencia.

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

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

Esta xefatura territorial,

A C O R D A:

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

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

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

Vigo, 03/04/2018.—O Xefe Territorial, Ignacio Rial Santomé



Luns, 16 de abril de 2018

Núm. 73

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CESPAS GESTIÓN DE RESIDUOS S.A.
(ANTES CESPAS CONTEN) PARA SU CENTRO DE TRABAJO EN PORRIÑO
PARA LOS AÑOS 2017 A 2019**

CAPÍTULO I. NORMAS GENERALES

Artículo 1º Partes que conciertan el convenio

El presente Convenio Colectivo se ha suscrito por CESPAS GESTIÓN DE RESIDUOS, representada por el Responsable de la explotación y por el responsable de Relaciones Laborales de Galicia y Asturias de un lado, y por el representante de los trabajadores en el Centro de Porriño (Pontevedra) y delegado de personal de UGT por el otro.

Artículo 2º Ámbito Territorial

El presente Convenio será de aplicación exclusiva para el centro de trabajo ubicado en Porriño.

Artículo 3º Ámbito Personal

El presente convenio colectivo afectará a todos los trabajadores que desarrollen su actividad laboral en los centros de trabajo de la empresa a que se refiere el artículo anterior.

Artículo 4º Ámbito Funcional

El presente Convenio afectará a los trabajadores vinculados a los siguientes grupos profesionales:

- Personal de Movimiento
- Personal de Taller
- Personal de Oficinas

Artículo 5º Vinculación a la Totalidad

Las condiciones forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que una vez presentado en el Registro de Convenios el presente convenio, la autoridad laboral observara alguna contravención de la legislación vigente, las partes se comprometen a la volver a negociar de manera inmediata del conjunto del presente Convenio.

Artículo 6º Ámbito Temporal

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de Enero de 2017 terminando su vigencia el 31 de diciembre de 2019.

SERVIZOS
www.cigservizos.org



Luns, 16 de abril de 2018

Núm. 73

La denuncia del presente convenio se entenderá realizada automáticamente al momento de su vencimiento. Caso de no llegar a una negociación, después de finalizada la vigencia, el texto del convenio quedará prorrogado salvo los conceptos salariales como el Salario Base, Plus de Transporte y Antigüedad que aumentarán de acuerdo con la subida del IPC real de cada año.

Artículo 7º Comisión Mixta de Interpretación

Se constituye una Comisión Mixta de vigilancia en la aplicación e interpretación de éste Convenio Colectivo, integrada por igual número de representantes de cada una de las partes:

Esta comisión se reunirá a instancia de parte, celebrándose la reunión a las cuarenta y ocho horas siguientes a su convocatoria.

Serán funciones las siguientes:

- a) Interpretación de cada una de las cláusulas de éste Convenio Colectivo.
- b) Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.
- c) Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, que puedan afectar a su contenido, a fin de adaptarlas a su espíritu global.
- d) Cuantas otras actividades que tiendan a la eficacia del Convenio Colectivo y a una mayor solución interna de posibles conflictos colectivos.
- e) Conocer o informar la falta de acuerdo o discrepancias surgidas en los períodos de consulta previstos en los arts. 40, 41, 47 e 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.

La dirección de la comisión mixta paritaria será el siguiente: Plg industrial ppi7, parcela j. C.P. 36475 Budiño-Porriño (provincia de Pontevedra). Teléfono: 986296851

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados no Acuerdo Interprofesional Gallego de solución extrajudicial de conflictos colectivos de Trabajo (AGA), incluyendo o sometimiento a los sistemas e procedimientos de solución extrajudicial de conflictos colectivos establecido no propio seo do AGA.

Artículo 7º bis

Las partes se someten, para solucionar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para no aplicar las condiciones de trabajo, a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional Gallego de solución extrajudicial de conflictos colectivos de Trabajo (AGA), incluyendo o sometiendo a los sistemas y procedimientos de solución extrajudicial de conflictos colectivos establecido en el propio seno del AGA.



Luns, 16 de abril de 2018

Núm. 73

Artículo 8º Garantía Personal

Las condiciones pactadas, ya sean económicas o de otra índole, concedidas por la Empresa a los trabajadores les serán respetadas a título personal.

Los futuros incrementos que se puedan producir en los conceptos salariales por el Complemento Personal.

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. RETRIBUCIONES

Artículo 9º Conceptos Retributivos

Durante la vigencia del presente convenio, el régimen de retribuciones del personal estará integrado por los siguientes conceptos salariales:

- Salario Base.
- Antigüedad.
- Plus de Transporte.

La cuantía de los conceptos retributivos, será la que para cada una de las categorías figura en la tabla salarial anexa al presente convenio.

La nómina se abonará, mediante transferencia bancaria, el día 30 o víspera hábil de cada mes.

Para el año 2017, todos los conceptos retributivos, experimentarán un aumento del 2%.

Para los años 2018 y 2019, todos los conceptos retributivos experimentarán un aumento del IPC real del año anterior, es decir, el de 2017 para el año 2018 y el de 2018 para el año 2019.

Artículo 10º Salario Base

Será para cada categoría profesional el que figura en la tabla salarial anexa.

Artículo 11º Antigüedad

El complemento personal de antigüedad se abonará por trienios siendo el precio mensual de cada trienio de 45,01€ para todas las categorías.

Este concepto se incrementará para los años 2018 y 2019 con el IPC real del año anterior y para todas las categorías.

El máximo de percepción del complemento de antigüedad es de 6 trienios.



Luns, 16 de abril de 2018

Núm. 73

El complemento de antigüedad se percibirá en las pagas mensuales y en las extraordinarias, y se devengará a partir del mes siguiente a aquel en que se cumplan los periodos.

Artículo 12º Plus de Transporte

Se establece un complemento denominado Plus de Transporte para todas las categorías profesionales no cotizables a la seguridad social en la cuantía mensual especificada en la tabla salarial anexa.

Artículo 13º Pagas Extraordinarias

El personal cobrará dos pagas extraordinarias de Julio y Navidad, que se abonarán respectivamente los días 15 de los meses de Julio y Diciembre, o el día hábil si fuese festivo. El devengo de las pagas extras será semestral.

El importe de las pagas será el equivalente al salario base mensual de cada categoría y el complemento de antigüedad que se venga percibiendo mensualmente.

Una tercera paga, de marzo, por el importe del salario base y el complemento de antigüedad, se cobrará el día 15 del mes de marzo, o día anterior laboral si cae en festivo o domingo, y su devengo será del 1 de enero al 31 de diciembre.

Artículo 14º Toxicidad, Penosidad, Higiene y Peligrosidad

De acuerdo con lo establecido en el Convenio anterior, en el que se decidió fijar una cantidad para este concepto y sumarla al salario base, se entiende, a todos los efectos, que todo el personal afectado por el convenio colectivo percibe la toxicidad, penosidad, higiene y peligrosidad incorporado en el salario base.

Asimismo, se establece un plus por jornada laboral completa de 5,1€ para aquellos conductores que realicen transportes de R.P. o Biosanitarios o conduzcan un vehículo con remolque.

Artículo 15º Complemento de Nocturnidad

La jornada efectivamente trabajada en horario nocturno, entre las 22 horas y las 6,00 horas, devengará un Complemento de Nocturnidad de 153€/mensuales, salvo personal contratado para dicho horario.

En el caso de que el horario de trabajo diario coincida solo parcialmente con el periodo nocturno, se devengará este Complemento proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 16º Horas extraordinarias, Prolongación de Jornada y Festivos

Las horas extras, serán de carácter voluntario, no pudiendo la Empresa obligar a ningún trabajador/a a realizarlas, salvo causas de fuerza mayor.



Luns, 16 de abril de 2018

Núm. 73

El precio de la hora extraordinaria con efectos 1 de enero de 2017, será de 9,43 € la hora extra de peón-especialista y auxiliar administrativo y 10,69 € la hora extra del resto de categorías.

El personal de taller y de supervisión, podrá prolongar su jornada de trabajo por el tiempo necesario, sin que el exceso sobre la jornada ordinaria se compute como horas extraordinarias, debiendo abonarse a prorrata del valor de la hora extraordinaria de trabajo.

Cuando los servicios tengan que prestarse en sábados, la retribución por todos los conceptos retributivos, será de 12,92 €/ hora para peón especialista y auxiliar administrativo y a 15,51€/ hora para el resto de categorías, salvo en el caso de personal contratado para trabajar en esos días, que percibirá la retribución que le corresponda por su contrato.

Cuando los servicios tengan que prestarse en domingos y festivos, la retribución por todos los conceptos retributivos, será de 17,62 €/ hora para el peón-especialista y el auxiliar administrativo y de 20,69 €/hora para el resto de categorías, salvo en el caso de personal contratado para trabajar en esos días, que percibirá la retribución que le corresponda por su contrato.

Se podrá acordar entre las partes la compensación del exceso de jornada con tiempo equivalente de descanso.

Para el 2018 y 2019, el incremento será igual al IPC real del año anterior.

Artículo 17º Anticipos

Todo empleado tendrá derecho a solicitar un anticipo a cuenta de sus emolumentos, proporcional al salario de los días trabajados en el mes correspondiente.

Artículo 18º Dietas de Comida

A todo conductor que se le averíe el vehículo y le obligue a permanecer más tiempo de lo habitual en un punto que esté fuera del área metropolitana, o que estando dentro del área metropolitana dicha avería le retenga durante el horario de comida, tendrá derecho a la percepción del importe de la comida, previa presentación de la correspondiente factura, con un límite de 12,55 €.

Artículo 19º Préstamos

Se constituye una bolsa de 13.600 € para préstamos personales. Sin interés y por un importe máximo de 1.503 € pagadero en un plazo máximo de 12 mensualidades concordante con la nómina. Tendrán derecho a estos préstamos todos aquellos empleados que mantengan un contrato de carácter indefinido y con una antigüedad mínima de un año. La representación de los trabajadores tendrá conocimiento de la marcha del préstamo.



Artículo 20º Sanciones de Tráfico

Las multas por infracciones de tráfico imputables a la culpa o imprudencia del trabajador/a serán abonados por este, en caso contrario serán abonadas por la Empresa.

La Empresa está obligada a facilitar a los conductores/as la documentación de los vehículos (Tarjeta de transporte, ITV, Seguro, etc.), responsabilizándose la Empresa de las sanciones que puedan derivarse por la falta de documentación, siempre y cuando el trabajador/a haya comunicado a la Empresa la ausencia de dicha documentación.

*CAPÍTULO III. TIEMPO DE TRABAJO**Artículo 21º Jornada de Trabajo*

Durante la vigencia del convenio, la jornada de trabajo será de 40 horas semanales, la Empresa podrá establecer su distribución por jornada de forma flexible teniendo en cuenta las necesidades del trabajo, pudiendo aumentar el horario día con la limitación de las 40 horas semanales. Siendo considerados festivos y no laborables los días 24 y 31 de diciembre y el sábado de Semana Santa.

Los horarios de trabajo de los diferentes servicios serán establecidos o modificados por la Comisión Paritaria.

Los descansos entre jornadas tendrán una duración mínima de 12 horas, tanto en la residencia como fuera de ella.

El descanso semanal mínimo será de 36 horas y deberá tener lugar como regla general sábado y domingo.

Artículo 22º Calendario Laboral

El calendario anual que establezca la distribución de los días de trabajo festivos, descansos semanales y vacaciones será elaborado con conocimiento de la representación de los trabajadores y expuesto en el tablón de anuncios de cada centro de trabajo, como máximo el 28 de febrero.

Para todo el personal, los festivos serán los correspondientes a la ciudad de Vigo/Porriño o de la localidad del centro de trabajo.

Artículo 23º Vacaciones

El periodo anual de vacaciones será de treinta y un días naturales y se disfrutarán preferentemente durante el periodo comprendido entre el día 1 de junio y el 30 de septiembre, salvo acuerdo en contrario.

Las vacaciones no podrán iniciarse en sábados, domingos o festivos.



Luns, 16 de abril de 2018

Núm. 73

Los empleados a los que correspondan vacaciones partidas en los periodos, uno de verano, del 1/6 al 30/9, y otro fuera de estas fechas, tendrán derecho a 2 días más de disfrute en el periodo del resto del año.

Se efectuará un calendario de vacaciones antes del 31 de marzo.

La retribución de las vacaciones será equivalente a un mes de los conceptos salariales incluido el Plus Transporte.

Artículo 24º Horario Nocturno

El horario nocturno será de 22:00 a 06:00 horas.

El servicio nocturno del equipo mixto (aspirador-impulsor) se efectuará con Ayudante de conductor.

Artículo 25º Licencias Retribuidas

1. Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a las siguientes licencias retribuidas, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores:

a) Por matrimonio del trabajador, 17 días naturales.

b) Por matrimonio de hijos padres o hermanos, un día si es dentro de la provincia y dos si se celebrara fuera de la provincia

c) Por fallecimiento de cónyuges e hijos 4 días, en caso de ocurrir fuera de la provincia 5 días.

Por fallecimiento de familiares hasta 2º grado de consanguinidad, 3 días. En caso de ocurrir fuera de la provincia, 4 días.

Por fallecimiento de tíos y sobrinos, 1 día. En caso de ocurrir fuera de la provincia, 2 días.

d) En caso de enfermedad grave u hospitalización de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, 3 días. Si el trabajador tuviera que desplazarse fuera de la provincia se concederán 4 días.

e) Para consulta médica ordenada por facultativo de la seguridad social, el tiempo necesario, con posterior justificante en el que se deberá reflejar la hora de citación y la hora de salida.

f) Para cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal el tiempo necesario.

g) Por traslado de domicilio habitual, 1 día.

h) Por nacimiento de hijo 3 días naturales y 4 días naturales en caso de que sea fuera de la provincia.



Luns, 16 de abril de 2018

Núm. 73

i) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tienen derecho a 1 hora de ausencia al trabajo, que podrán disfrutar al comienzo o al final de la misma. Igualmente tendrán derecho a todos los permisos que marca la ley de maternidad.

j) El tiempo necesario para la asistencia a exámenes a que deba concurrir el trabajador para estudios de formación profesional, educación secundaria obligatoria, bachillerato y universitarios.

k) Para la renovación del carné de conducir, 1 día. Para la renovación de la tarjeta del tacógrafo: 1 día.

l) Todos los trabajadores que lo soliciten tendrán derecho a disfrutar de 3 días retribuidos anuales para asuntos personales. El disfrute de este permiso retribuido queda condicionado a que se solicite con una antelación mínima de 72 horas y a que no altere el normal funcionamiento de los servicios por coincidir con la ausencia al trabajo de otro personal. Este permiso no se disfrutará ni inmediatamente antes ni como una continuación de las vacaciones ni de días festivos. Estos días se podrán disfrutar de uno en uno o acumulados.

Artículo 26º Complemento Económico con Incapacidad Laboral

La empresa abonará desde el primer día de la baja a los trabajadores en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad con hospitalización la diferencia entre las percepciones a la seguridad social o entidad gestora hasta alcanzar el 100% de los conceptos salariales (excluido el plus transporte) hasta el alta médica.

En caso de I.T. derivada de accidente de trabajo con hospitalización la empresa abonará desde el 1º día de la baja la diferencia entre las percepciones a la seguridad social o entidad gestora hasta alcanzar el 100% de los conceptos salariales (excluido el plus transporte) hasta el alta médica.

En caso de I.T. por enfermedad común o accidente no laboral se abonará a partir del día 21 de la baja la diferencia entre las percepciones de la seguridad social o entidad gestora hasta el 100% de los conceptos salariales (excluido el plus de transporte) con un tope máximo anual de 120 días.

CAPÍTULO IV. OTROS DERECHOS

Artículo 27º Indemnización por Invalidez o Muerte

La empresa contratará un seguro de accidente, complementario al régimen de la seguridad social, que asegurará el pago de la cantidad de veintiseis mil quinientos euros (26.500 €) en caso de muerte y treinta y tres mil cien euros (33.100 €) en caso de incapacidad permanente, total y absoluta derivada de accidente laboral. Dicha cobertura no será de aplicación cuando exista un tercero responsable civil.



Luns, 16 de abril de 2018

Núm. 73

Artículo 28º Acción Sindical

Se estará a lo dispuesto, en estas materias en el estatuto de los trabajadores, la ley orgánica de libertad sindical y demás normas complementarias contenidas en la legislación laboral vigente.

El delegado de personal estará presente en la firma de los finiquitos, siempre y cuando sea requerido por los trabajadores.

Artículo 29º Salud Laboral

Se estará a lo dispuesto en la ley de prevención de riesgos laborales y demás normas complementarias contenidas en la legislación laboral vigente.

La empresa efectuará, con cargo a la misma, un reconocimiento médico anual a cada uno de sus trabajadores a través de la entidad aseguradora de accidentes de trabajo correspondiente, realizándose el mismo dentro de la jornada de trabajo. El resultado del reconocimiento se entregará al trabajador en sobre cerrado a su nombre.

Artículo 30º Defensa Jurídica

La empresa se compromete a realizar la defensa jurídica del conductor o conductores por causas de accidentes ocurridos al servicio de la empresa.

Los accidentes “ in itinere ” entran dentro de este apartado, aunque el trabajador utilice un vehículo de su propiedad.

Artículo 31º Invalidez

La empresa tratará de acoplar a los trabajadores fijos de plantilla que padezcan una invalidez permanente que les impida realizar su trabajo habitual, en otros puestos de trabajo de la empresa, cuyas funciones pueda realizar sin menoscabo. En caso de que se produzca, la comisión paritaria estudiará su acoplamiento a otro puesto para el que pueda estar capacitado, siempre y cuando exista vacante.

Artículo 32º Retirada del Carné de Conducir

Los conductores que como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa por orden y cuenta de la misma, les sea retirado el carné de conducir, siempre que no medie embriaguez, consumo de productos estupefacientes o imprudencia imputable al trabajador y determinada por la autoridad competente, serán acoplados durante este tiempo a otro trabajo en alguno de los servicios de la empresa, continuando percibiendo el salario correspondiente a su categoría. Estos casos serán determinados por la comisión paritaria.

www.cigservizos.org

Luns, 16 de abril de 2018

Núm. 73

Artículo 33º Promoción y Ascensos

Los puestos o tareas que impliquen mando o especial confianza serán de libre designación y revocación por parte de la empresa.

El personal de plantilla tendrá preferencia para cubrir las vacantes de categoría superior a la que ostenta hasta la de conductor, siempre y cuando se halle provisto de la titulación exigida y acredite poseer los conocimientos y práctica suficiente para ocupar dicha plaza.

Los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos y antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas de la empresa.

De las pruebas que puedan realizarse para la cobertura de un determinado puesto se dará conocimiento a la representación de los trabajadores.

En caso de realizar trabajos de superior categoría durante más de 6 meses dicha categoría se consolidará automáticamente. Asimismo, todo trabajador que realice trabajos de superior categoría cobrará en función de dicha categoría.

Los puestos o tareas que impliquen mando o especial confianza serán de libre designación y revocación por parte de la empresa.

El personal de plantilla tendrá preferencia para cubrir las vacantes de categoría superior a la que ostenta hasta la de conductor.

Artículo 34º Clasificación Funcional

Cada grupo profesional comprende las categorías que se especifican seguidamente. Los puestos de mando y / o especial confianza no están sujetos a esta clasificación.

Los niveles funcionales serán equivalentes entre si dentro de cada grupo, con independencia de sus derechos económicos:

a) Grupo de Personal de Movimiento:

- Encargado: es el trabajador que a las órdenes directas de la Dirección de la empresa o del encargado general, si existiera, actúa la frente de una o más secciones, con jurisdicción y mando sobre personas a sus órdenes.
- Conductor 1ª: Es el empleado que se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de la empresa con remolque o sin él a tenor de las necesidades de ésta. Deberá estar en posesión del carné de conducir correspondiente y deberá tener los conocimientos necesarios para realizar las reparaciones que no requieran elementos de taller. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, observando las prescripciones técnicas y de funcionamiento.
- Conductor: Es el empleado/a que se contrata con la obligación de conducir vehículos de la Empresa que precisen carné de conducir tipo A o B.



- Especialista: Es el empleado que ejecuta labores para cuya realización no se requiere ninguna especialización profesional exceptuándose la carretilla elevadora, y puede prestar sus servicios indistintamente en cualquier lugar, servicio o departamento de los centros de trabajo.
- Peón: Es el empleado que ejecuta labores para cuya realización no se requiere ninguna especialización profesional, y puede prestar sus servicios indistintamente en cualquier lugar, servicio o departamento de los centros de trabajo.

b) Grupo de Personal de Taller:

- Oficial 1ª: Es el empleado que posee los conocimientos de su oficio como para dominarlo con maestría, pudiendo mando sobre otros operarios, o no, y que tiene capacidad para interpretar planos de detalles, realizando trabajos que requieren mayor esmero, con rendimiento correcto y economía de material.
- Oficial de 2ª: Es el empleado que tiene conocimientos teóricos-prácticos del oficio, sin llegar a la especialización y perfección exigida a los oficiales de 1ª, realiza trabajos corrientes.
- Peón: Es el empleado que ejecuta labores para cuya realización no se requiere ninguna especialización profesional, y puede prestar sus servicios indistintamente en cualquier lugar, servicio o departamento de los centros de trabajo.

c) Grupo de Personal Administrativo:

- Oficial Administrativo/a 1ª: Es el empleado/a que actúa a las ordenes de un jefe administrativo, si lo hubiere, y tiene a su cargo un servicio determinado, dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados a su ordenes, realiza trabajos que requieren calculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.
- Oficial Administrativo/a 2ª: Es el empleado/a que con iniciativa y responsabilidad restringida, efectúa funciones administrativas para las que sea requerida por el jefe/a del que dependa u oficial administrativo/a superior.
- Auxiliar Administrativo/a: Es el empleado/a que realiza operaciones administrativas, con o sin máquinas informáticas y las generales propias del trabajo de oficina.
- Comercial: Es el empleado/a cuya responsabilidad será la venta de servicios, así como, las relaciones con los clientes, dependiendo jerárquicamente del responsable de planta o negocio.

Artículo 35º Admisión de Personal

La admisión de personal se ajustará a lo legalmente dispuesto sobre la contratación, considerándose provisional la admisión durante un periodo de prueba que no podrá exceder de la siguiente escala:

- Personal directivo y técnico: seis meses.
- Personal administrativo y encargado: dos meses.



Luns, 16 de abril de 2018

Núm. 73

— Personal obrero y subalterno: un mes.

Durante este periodo, tanto la empresa como el empleado podrán respectivamente, proceder a la rescisión o desistir de la prueba, sin necesidad del previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a la indemnización.

En todo caso, el trabajador percibirá durante el periodo de prueba la remuneración correspondiente a la labor realizada o al desempeño de las funciones específicas y clasificadas en este Convenio.

Artículo 36º Ropa de Trabajo

Todo el personal afectado por el presente convenio al ingreso en la empresa será provisto de dos uniformes, uno de verano y otro de invierno, estos serán renovados cada año en estas fechas y con las siguientes prendas:

- Verano (mayo): Dos pantalones, Dos camisas y un par de calzado adecuado.
- Invierno (octubre): Dos pantalones, Dos camisas, Una chaqueta, Un jersey, Una cazadora, Un par de botas y guantes necesarios. En esta provisión, el empleado/a podrá elegir entre chaqueta o chaleco

Al personal de taller que trabaje en foso o lugares que por naturaleza del trabajo le obliguen a mantenerse en un ambiente de humedad o graso, se le proveerá de cuatro monos cada año y de calzado adecuado.

Los mecánicos que se ocupen en trabajos especialmente sucios que produzcan grave deterioro de sus fundas, serán provistos de cuatro monos cada año.

Los trabajadores que efectúan sus tareas en medios húmedos, se les facilitará calzado adecuado, así como ropa impermeable. La duración de estas prendas será de seis meses.

Artículo 37º Medidas de Fomento de Empleo y de la Contratación Temporal

Con el fin de fomentar la contratación, las partes acuerdan que la duración máxima del contrato eventual por circunstancias de la producción será de seis meses en un periodo de doce, contados a partir del momento en que se produzca la causa del contrato (art. 15.1.b del E.T.).

Artículo 38º Preaviso de Cese

El personal que desee cesar voluntariamente en la empresa deberá preavisar con un periodo de antelación mínimo de quince días naturales.

El incumplimiento del plazo de preaviso ocasionará una deducción en su liquidación del finiquito correspondiente a los días que haya dejado de preavisar.

La notificación de cese se realizará por escrito.



La empresa pondrá en conocimiento de la representación de los trabajadores las bajas voluntarias que se produzcan.

Artículo 39º Régimen Disciplinario

Las probadas acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores dentro de la jornada laboral se clasificarán en: leves, graves y muy graves.

Las faltas que se enumeran a continuación tienen carácter meramente enunciativo y no limitado, estando en todo caso, en lo no previsto, a lo dispuesto en la legislación vigente.

A) Faltas leves

1. Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
2. Dos faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferiores a treinta minutos y superiores a diez minutos, sin que existan causas justificadas.
3. No cursar en el plazo de cuarenta y ocho horas la baja por enfermedad o accidente, a no ser que pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
4. El abandono sin causa justificada del trabajo, siempre que dicho abandono no resultase perjudicial para la empresa, ni perturbará el trabajo de los demás operarios, en cuyos supuestos se considerará como falta grave.
5. Descuidos en la conservación del material o de su limpieza.
6. No atender al público con corrección.
7. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
8. Las discusiones con los compañeros de trabajo dentro de la jornada laboral.
9. Faltar un día al trabajo, durante un mes, sin causa alguna que lo justifique.
10. Falta de aseo y limpieza personal ocasionalmente.
11. Dejar ropa o efectos personales fuera de los roperos o lugares donde se custodian.
12. Usar equipos de utilización personal de otros compañeros intencionadamente.
13. Acumular o almacenar en los lugares de trabajo materias nocivas o peligrosas, susceptibles de descomposición o de producir infecciones.
14. Faltas de educación en el trato, incorrección en el ademán o en las respuestas al dirigirse al compañero.
15. Fumar en lugares cerrados en que este prohibido.



Luns, 16 de abril de 2018

Núm. 73

16. No avisar a su jefe inmediato de los defectos del material, o de la necesidad de éste, para el buen desenvolvimiento del trabajo.

17. No mantener en las condiciones de limpieza exigidas la maquinaria o útiles de trabajo.

18. No entregar debidamente cumplimentado el parte de trabajo al finalizar la jornada laboral.

B) Faltas graves

1. Más de tres faltas, no justificadas, de puntualidad al mes.

2. Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada.

3. La simulación de enfermedad o accidente.

4. La mera desobediencia a los superiores en acto de servicio, si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo, o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa.

5. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

6. Descuido negligente en la conservación de las herramientas o útiles de trabajo.

7. Discusiones ajenas al trabajo que produzcan notorio escándalo.

8. Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa sin la oportuna autorización.

9. La embriaguez durante la jornada laboral vistiendo uniforme de la empresa.

10. El abandono del servicio, sin causa justificada, que ocasione perjuicios a la empresa o fuera causa de accidente de sus compañeros.

11. Ingestión de bebidas alcohólicas dentro de la jornada laboral.

12. La disminución voluntaria en el rendimiento normal del trabajo asignado.

13. Amenazas u ofensas a un compañero o a un subordinado.

14. Subir a la cabina de 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.

15. La autolesión.

16. La blasfemia habitual o esporádica con perjuicio intencionado.

17. La reincidencia en faltas leves que hubieran sido sancionadas, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas en el trimestre anterior, excepto las faltas de puntualidad.



Luns, 16 de abril de 2018

Núm. 73

C) Faltas muy graves

1. Más de diez faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un período de seis meses o quince durante un año.
2. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia sin autorización expresa de la empresa.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
5. Condena judicial por delito, cometidos en jornada laboral.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.
7. La embriaguez durante el servicio.
8. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.
9. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración de los empleados a sus superiores dentro de su jornada laboral.
10. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración de los mandos, capataces y encargados a sus subordinados de su jornada laboral.
11. El abandono injustificado del trabajo en puestos de responsabilidad.
12. Originar riñas y pendencias con los compañeros de trabajo con reincidencia.
13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza que se cometa dentro de un periodo de seis meses de la primera.

D) Sanciones

Las sanciones que la empresa podrá imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas y de conformidad con este convenio colectivo, serán las siguientes:

Por Faltas Leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a seis meses.
- Despido disciplinario.



Luns, 16 de abril de 2018

Núm. 73

La empresa comunicará al comité las sanciones por faltas graves o muy graves al mismo tiempo que al interesado, siendo necesaria esta comunicación con una antelación de tres días en el caso del despido a fin de estudiar conjuntamente los hechos integrantes de la falta que se imputa.

Estos tres días interrumpirán la prescripción de la sanción.

En caso de no llegar a un acuerdo, las partes harán uso de las facultades que la ley les reconoce.

E) Prescripción de las Sanciones

- Las faltas leves prescribirán a los diez días.
- Las faltas graves prescribirán a los veinte días.
- Las faltas muy graves prescribirán a los sesenta días.

A partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPITULO V . NORMAS DE FUNCIONAMIENTO DEL SERVICIO

Artículo 40º Conducción y Mantenimiento de Vehículos

Las operaciones de conducción y taller se realizarán durante la jornada laboral y comprenden en cualquier caso los siguientes:

- a) Mantener en todo momento, en perfecto estado de higiene el interior y exterior del vehículo.
- b) Verificar a diario, los niveles de aceite, agua y neumáticos del vehículo que se tiene asignado, así como de cualquier anomalía que hubiese en este sentido.
- c) En los partes de accidentes o siniestros habidos durante la jornada se hará constar los daños propios y los ocasionados por y contra terceros de los vehículos, así como de los provocados por los contenedores o contra los mismos.
- d) Llevar todos los días al finalizar la jornada el vehículo a la nave, aparcándolo en el lugar que se le designe.

Artículo 41º Recogida y Vertido de Residuos

- a) Efectuar los vertidos en el lugar que indique la empresa.
- b) Cumplimentar un PARTE DIARIO DE TRABAJO, según modelo de la empresa.
- c) Adjuntar los comprobantes de vertido de los diferentes vertederos.
- d) Adjuntar los comprobantes especiales, en caso de recogida de contenedores vacíos en naves, polígonos industriales, vertedero.



Luns, 16 de abril de 2018

Núm. 73

e) Efectuar las maniobras necesarias para enganchar y desenganchar los contenedores y depositar el contenedor en el sitio adecuado.

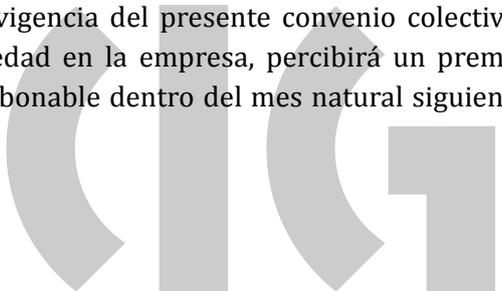
Artículo 42º Legislación Subsidiaria

En todo aquello, que no quede determinado específicamente en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo del sector y demás legislación laboral general vigente.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA.—La empresa negociará con los representantes de los trabajadores los traslados de centro de trabajo.

SEGUNDA.—Durante la vigencia del presente convenio colectivo el personal en activo que cumpla 25 años de antigüedad en la empresa, percibirá un premio de vinculación de 241 € por una sola vez que será abonable dentro del mes natural siguiente al cumplimiento de dicha antigüedad.


SERVIZOS

www.cigservizos.org



Luns, 16 de abril de 2018

Núm. 73

ANEXO I TABLAS SALARIALES 2017

AÑO 2017 (2%)

	Salario Base	Plus Transporte	Plus Tóxico	Antigüedad: trienio	Dietas
ENCARGADO/A	1.151,30	47,92	5,10	45,01	12,55
CONDUCTOR/A 1ª	1.072,11	47,92	5,10	45,01	12,55
CONDUCTOR/A 2ª	1.019,59	47,92	5,10	45,01	12,55
ESPECIALISTA	962,90	47,92	5,10	45,01	12,55
OFICIAL 1ª MECÁNICO	1.072,11	47,92	5,10	45,01	12,55
OFICIAL 2ª MECÁNICO	1.019,59	47,92	5,10	45,01	12,55
PEÓN	939,71	47,92	5,10	45,01	12,55
OFICIAL/A 1ª ADMIN	1.099,63	47,92	5,10	45,01	12,55
OFICIAL/A 2ª ADMIN	1.079,95	47,92	5,10	45,01	12,55
AUXILIAR ADMIN	1.048,40	47,92	5,10	45,01	12,55
COMERCIAL	1.044,26	47,92	5,10	45,01	12,55

OTROS CONCEPTOS

Plus trasn. R.P. o biosanitairo o remolque diario	5,10
Nocturnidad mensual	153,00

Horas extraordinarias **Normal** **Sábado** **Domin/Festivos**

Resto categorías	10,69	15,51	20,69
Aux. Admin y peón especialista	9,43	12,92	17,62

Bolsa **Individual**

Prestamos	13.600,00	1.503,00
Seguro accidente (art. 27)		
Muerte	26.500,00	
In. Perm. total y abs derivada de accidente laboral	33.100,00	



Luns, 16 de abril de 2018

Núm. 73

AÑO 2018 1,1%

	Salario Base	Plus Transporte	Plus Tóxico	Antigüedad: trienio	Dietas
ENCARGADO/A	1.162,82	48,40	5,15	45,46	12,68
CONDUCTOR/A 1ª	1.082,83	48,40	5,15	45,46	12,68
CONDUCTOR/A 2ª	1.029,78	48,40	5,15	45,46	12,68
ESPECIALISTA	972,53	48,40	5,15	45,46	12,68
OFICIAL 1ª MECÁNICO	1.082,83	48,40	5,15	45,46	12,68
OFICIAL 2ª MECÁNICO	1.029,78	48,40	5,15	45,46	12,68
PEÓN	949,11	48,40	5,15	45,46	12,68
OFICIAL/A 1ª ADMIN	1.110,63	48,40	5,15	45,46	12,68
OFICIAL/A 2ª ADMIN	1.090,75	48,40	5,15	45,46	12,68
AUXILIAR ADMIN	1.058,88	48,40	5,15	45,46	12,68
COMERCIAL	1.054,71	48,40	5,15	45,46	12,68

OTROS CONCEPTOS

Plus trasn. R.P. o biosanitarios o remolque diario	5,15
Nocturnidad mensual	154,53

Horas extraordinarias Normal Sábado Domin/Festivos

Resto categorías	10,80	15,67	20,90
Aux. Admin y peón especialista	9,52	13,05	17,79

Bolsa Individual

Prestamos	13.600,00	1.503,00
Seguro accidente (art. 27)		
Muerte	26.500,00	
In. Perm. total y abs derivada de accidente laboral	33.100,00	



Luns, 16 de abril de 2018

Núm. 73

Por la representación de la Empresa:

D. Pedro Bonamusa Campos, DNI nº 36.074.495-F Responsable del Centro

D. Manuel Polledo Cerdeiriña, DNI nº 32.815.930-J. Responsable Relaciones Laborales

Por la representación de los Trabajadores:

D. Javier Cabezas Fernández, DNI nº 36.103.769-W (Delegado personal UGT)

D. Jesús María Álvarez Fernández; DNI nº 36.050.986-G(Asesor de U.G.T)



www.cigservicios.org

