

**Convenio colectivo da empresa Cespa, S.A. para o persoal dos servizos de limpeza e recollida de residuos do porto pesqueiro de Vigo.**  
**(Anos 2004-2005)<sup>1</sup>**

Artigo 1º.-Ámbito de aplicación.

Este convenio colectivo afectará a todos os traballadores/as do servizo de limpeza de recollida de lixo no porto pesqueiro de Vigo (O Berbés), que a empresa Cespa, S.A., actual contratista, ou da empresa que a poida substituír, ten concertado coa autoridade portuaria de Vigo.

Artigo 2º.-Duración e vixencia.

1. A duración do convenio será de dous anos e comprenderá desde o 1 de xaneiro de 2004 ata o 31 de decembro de 2005.

2. No entanto, seguirase aplicando ata a sinatura do novo convenio que o substitúa.

3. Este convenio entrará en vigor o día da súa sinatura. As condicións económicas terán a súa vixencia desde o 1 de xaneiro de 2004.

Artigo 3º.-Denuncia.

Este convenio considérase automaticamente denunciado, unha vez finalizada a vixencia prevista no artigo anterior, sen que sexa necesario ningún aviso previo de denuncia deste.

Artigo 4º.-Condicións máis beneficiosas.

Todas as condicións económicas ou de calquera índole contidas neste convenio, teñen carácter de mínimas, polo que os pactos, cláusulas ou situacións implantadas polos anteriores adxudicatarios, que impliquen unhas condicións máis beneficiosas para os traballadores que se rexen por este convenio, serán respectadas para aqueles traballadores que as veñen gozando, pero sen que se poida interpretar que, sobre as chamadas condicións máis beneficiosas, se teña que computar o melloramento económico que representa este convenio.

Artigo 5º.-Absorción e compensación.

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

b) Os aumentos das retribucións que se puideran producir por disposicións legais, só serán aplicables, cando, considerados globalmente e en cómputo anual, se superen os que aquí se pactasen. En caso contrario, serán compensados e absorbidos manténdose este convenio nos seus propios termos.

Artigo 6º.-Comisión mixta paritaria.

a) No prazo máximo de 10 días a partir da sinatura do convenio, constituirase unha comisión mixta para a interpretación e vixilancia deste convenio.

b) Estará formada por representantes da parte económica e da parte social, pertencentes ao comité de empresa ou delegados de persoal. Ambas as partes poderán contar con asesores.

c) Reuniranse por instancia dunha parte, tantas veces sexa necesario, debéndose celebrar a reunión dentro das 48 horas seguintes á convocatoria desta.

d) As súas funcións serán as seguintes:

1. Interpretación de todas as cláusulas deste convenio.
2. Vixiar e facer cumprir o pactado.

---

<sup>1</sup> Publicado no DOG núm. 218, do 9 de novembro de 2004.

3. Estudar e valorar as novas disposicións legais de promulgacións posteriores á entrada en vigor deste convenio que poidan afectar o seu contido.

4. Cando outras actividades teñan a eficacia práctica do convenio e dunha maior solución interna dos conflitos.

e) As reunións da comisión mixta paritaria, cando sexan convocadas pola parte empresarial, o día será por conta da empresa, e cando sexan convocadas pola parte social será do 50%, é dicir, o día investido nunha reunión será por conta da parte social e a próxima será por conta da empresa. Despois de cada negociación dun convenio colectivo, as catro primeiras reunións desta comisión serán por conta da empresa.

Artigo 7º.-Interpretación e aplicación do convenio.

a) Ambas as partes conveñen que calquera dúbida ou diverxencia que poida xurdir sobre a interpretación ou aplicación deste convenio, sexa sometida, antes de realizar unha reclamación ante os órganos competentes, ao informe da comisión mixta paritaria.

b) A comisión mixta paritaria deberá emitir o seu informe no prazo máximo de 48 horas a partir do día seguinte ao que fose solicitado.

c) As funcións e actividades da comisión mixta paritaria non obstruirán en ningún caso o libre acceso á xustiza administrativa e contenciosa prevista na lei.

## Capítulo II

### Condicións económicas

Artigo 8º.-Condicións económicas.

a) As condicións económicas serán as que para cada categoría se establezan na táboa salarial anexa, de acordo cos artigos seguintes.

b) O pagamento da nómina mensual efectuarase o último día hábil de cada mes. Cando coincida en festivo ou sábado o dito pagamento efectuarase o día anterior. A entrega da nómina será o día anterior ao pagamento desta.

c) O traballador/a, logo de notificación á empresa cun mes de antelación, poderá elixir calquera entidade bancaria para o ingreso da súa nómina, achegando, xunto coa súa solicitude, os datos relativos á súa conta bancaria.

Artigo 9º.-Salario base.

O salario base do persoal afectado por este convenio, será o que corresponda segundo a súa categoría na táboa salarial anexa. O salario base percibirase por día natural.

Artigo 10º.-Antigüidade.

a) O complemento de antigüidade consistirá en trienios do 5%.

b) A antigüidade aboarase o primeiro mes do ano en que se cumpra o trienio.

Artigo 11º.-Complemento tóxico, penoso e perigoso.

a) O persoal afectado por este convenio percibirá un complemento de posto de traballo denominado complemento tóxico, penoso e perigoso sendo o seu importe para o ano 2004 do 30% do salario base de cada categoría polos once meses.

b) Quedan fóra de recibir este complemento os postos de traballo desempeñados polos empregados técnicos-administrativos.

c) Este complemento aboarase por día realmente traballado.

Artigo 12º.-Complemento de transporte.

Os/as traballadores/as afectados/as por este convenio percibirán en concepto de complemento de transporte no ano 2004 a cantidade de 71,46 euros mensuais, efectuándose o seu pagamento en doce mensualidades.

Para o ano 2005, percibirase en concepto de complemento de transporte, o IPC real do ano 2004 máis 0,1% máis outro 0,1% condicionado a que o absentismo non supere o 7%.

O complemento de transporte aboarase a prorrata polo tempo traballado, non tendo este concepto a consideración de salario baixo ningún concepto, polo cal non se computará para o cálculo da antigüidade, gratificacións extraordinarias, paga de beneficios, etc., e tampouco se percibirá cando o traballador se atope en situación de incapacidade temporal, quedando así mesmo exento de cotización á Seguridade Social.

Artigo 13º.-Complemento de nocturnidade.

a) Os/as traballadores/as que realicen a súa xornada de traballo entre as 22.00 horas e as 6.00 horas

percibirán un complemento de nocturnidade, consistente no 35% do salario base de cada categoría. Este importe incrementarase fóra de masa salarial.

b) Este complemento aboarase por día realmente traballado en xornada nocturna.

Artigo 14º.-Pagas extraordinarias.

a) As pagas extraordinarias de verán, Nadal e beneficios aboaranse, cada unha, a razón de 30 días de salario base mais a antigüidade.

b) As pagas de verán e de Nadal percibiranse anualmente proporcionalmente ao tempo traballado. Aboaranse os días 15 dos meses de xullo e decembro, respectivamente.

c) A paga extraordinaria de beneficios percibirase desde o 1 de xaneiro ao 31 de decembro e aboarase, por ano vencido, o día 15 do mes de marzo do ano seguinte.

d) As pagas extraordinarias percibiranse na súa totalidade, independentemente de que o traballador estivese en situación de IT durante o período do seu percibo.

Artigo 15º.-Horas extras.

Cando un traballador/a teña que traballar un domingo ou festivo, estes días serán aboados a razón de 12,00 euros a hora para todas as categorías, concedendo a empresa á parte un día de descanso que se aboará como día traballado. Cando un traballador exceda a súa xornada de traballo habitual de luns a sábado cobrará cada hora que exceda a razón de 7,50 euros a hora. As horas extras son voluntarias.

Artigo 16º.-Axudas de custo.

Os/as traballadores/as que, por prestaren servizo sexan desprazados a lugares de traballo situados fóra da localidade da súa residencia e non teñan a condición de traslado do artigo 40 do Estatuto dos traballadores, terán dereito a unha indemnización polos gastos orixinados que recibirán o nome de axuda de custo, percibindo media axuda de custo cando o traballador deba realizar unha comida fóra da súa casa, axuda de custo completa cando realice dúas comidas e axuda de custo completa con pernoita cando teña que realizar dúas comidas e durmir fóra do domicilio do traballador.

O importe das axudas de custo será:

-Ano 2004.

a) Media axuda de custo: 13,48 euros/día.

b) Axuda de custo completa: 23,96 euros/día.

c) Axuda de custo con pernoita: 39,94 euros/día.

Para o ano 2005 aplicarase o aumento pactado, IPC real do ano 2004 máis 0,1% máis outro 0,1% se o absentismo non supera o 7%.

Todo condutor ao que se lle avaríe o vehículo, e lle obrigue a permanecer máis tempo do habitual nun punto, que estea fóra da área metropolitana ou estando dentro desta, terá dereito ao importe de media axuda de custo sempre que a avaría lle reteña no horario de xantar ou cea.

Artigo 17º.-Incrementos salariais.

Para o ano 2004 o salario incrementarase nun 3% sobre as táboas do ano 2003 , para o ano 2005 incrementarase a táboa salarial do ano 2004, no IPC real correspondente ao ano 2004 máis 0,1%, máis outro 0,1% condicionado a que o absentismo non supere o 7%, distribuíndose este incremento entre todas as categorías.

Artigo 18º.-Anticipos.

O persoal que solicite un anticipo terá dereito a recibir un anticipo a conta do traballo realizado durante o mes en que o solicite, por un importe máximo do 80% do salario percibido.

Os anticipos solicitaranse como mínimo con 24 horas de antelación.

### Capítulo III

#### Condicións de traballo

Artigo 19º.-Xornada de traballo.

a) Establécese unha xornada semanal para o ano 2004 de 38 horas e para o ano 2005 de 38 horas á semana, incluídos 30 minutos do bocadillo.

b) A xornada de traballo do servizo de recollida e limpeza, distribuirase desde o luns ao sábado.

c) Os días de Sábado Santo, 24 e 31 de decembro non se realizarán recollida de lixo e limpeza. Aboaranse estes días como traballados.

Artigo 20º.-Vacacións.

O persoal afectado por este convenio gozará de 30 días naturais de vacacións anuais retribuídas, que se aproveitarán entre os meses de xuño a setembro, ambos inclusive. O inicio das vacacións terá lugar en día laborable que non sexa sábado, domingo ou festivo ou sexa o día de descanso do traballador/a.

En cada empresa elaboraranse as quendas correspondentes. Para a elección da quenda por parte dos/as traballadores/as, seguirase en cada empresa unha orde de rotación de preferencia, de tal xeito que quen tivo preferencia de elección o ano anterior, é o último en elixir ao ano seguinte.

O aboamento das vacacións farase en función ao salario base do convenio, antigüidade e o complemento de transporte.

Os/as traballadores/as que con anterioridade ao período vacacional, se encontren en situación de IT, terán dereito a gozaren destas sempre que causen alta antes de finalizar o ano natural en curso.

Artigo 21º.-Permisos e licenzas.

Logo de solicitude dos/as traballadores/as afectados/as consideraranse licenza retribuída polo tempo e casos seguintes:

a) Matrimonio ou unión de feito do traballador/a: 16 días naturais.

b) Matrimonio de pais, pais políticos, fillos ou parentes que conviven co traballador/a: 1 día natural.

c) Parto da esposa ou adopción: 5 días laborables, en caso de cesárea 1 día máis, (este día optativo) antes ou inmediatamente despois da alta hospitalaria.

d) Falecemento, enfermidade grave, accidente e hospitalización:

-Do cónxuxe ou compañeiro/a: 5 días laborables.

-Pais, pais políticos e fillos: 3 días naturais.

-Irmáns e parentes ata segundo grao de consanguinidade ou afinidade: 2 días naturais.

Se entre o traballador/a e os parentes anteriormente detallados convivise a licenza será de 5 días laborables. O mesmo ocorrerá se o falecemento, accidente ou hospitalización dos parentes anteriores, se produce fóra da localidade.

e) Falecemento dun tío: 1 día natural. Se houbese convivencia entre o traballador/a e o falecido, a licenza será de 2 días naturais.

f) Traslado de domicilio: 2 días laborables.

g) Os/as traballadores/as que cursen con regularidade estudos para a obtención dun título oficial académico ou profesional, terán dereito a un permiso retribuído ata 6 días por ano para accederen aos exames, logo de comunicación do traballador/a á dirección da empresa con quince días de antelación e xustificación correspondente.

h) As traballadoras por lactación dun fillo menor dun ano, terán dereito a unha hora de ausencia ao traballo, que se poderán dividir en dúas partes. A muller pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da xornada normal por unha hora pola mesma finalidade.

Este permiso poderá ser gozado indistintamente pola nai ou polo pai no caso en que ambos traballen.

A concreción horaria e a determinación do período de gozo do permiso de lactación e da redución de xornada, corresponderalle ao traballador/a dentro da súa xornada ordinaria. O traballador/a deberá avisar o empresario con 15 días de antelación á data de reincorporación á súa xornada ordinaria.

As discrepancias xurdidas entre o empresario e o traballador/a sobre a concreción horaria e a determinación dos períodos de gozo previstos, serán resoltos pola xurisdición competente a través do procedemento establecido no artigo 1.138 bis, da Lei de procedemento laboral.

Quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de 6 anos ou un minusválido físico, psíquico ou sensorial, que non desenvolva unha actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario entre polo menos un tercio e un máximo da metade da duración daquela.

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

A redución de xornada considerada neste punto constitúe un dereito individual dos traballadores/as, homes ou mulleres. Non obstante, se dous ou máis traballadores desta empresa, xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

i) Igualmente o traballador/a solicitándoo coa debida antelación, terá dereito a dispor de 1 a 5 días de licenza que gozará durante o ano, sen ser retribuídos pola empresa.

j) Todo traballador/a que, unha vez iniciada a súa xornada de traballo, se sentise enfermo, ou recibise notificación de accidente ou enfermidade grave dalgún familiar ata segundo grao, e tivese que abandonar o seu posto de traballo, coa posterior notificación médica, percibirá o importe total da dita xornada, sempre que traballase media xornada. En caso de ter dereito a licenza, esta comezará a se cumprir a partir do día seguinte.

Tras demostrar a hospitalización, e no caso que a intervención cirúrxica sexa posterior ao ingreso, darase a opción de escoller os días de licenza que deberán ser continuados e sempre antes da alta hospitalaria.

En referencia ás epígrafes anteriores en todo o concenrente ao cónxuxe, entenderase así mesmo ao compañeiro ou compañeira que se encontre nunha situación estable, asimilable ao matrimonio, e conviva co traballador/a logo de certificación de convivencia que acredite a dita situación.

Artigo 22º.-Asistencia a consultorios médicos.

Todos os traballadores/as terán dereito a tres horas retribuídas pola empresa cada vez que teñan que asistir á consulta do médico de cabeceira. Cando o médico de cabeceira que lle corresponda ao traballador/a tivese o seu consultorio nunha localidade distinta daquela en que prestan os seus servizos os/as traballadores/as, estes disporán do tempo necesario.

O traballador/a que teña que acudir ao consultorio médico, estará obrigado a avisar anticipadamente á empresa, a cal, dará ao traballador/a o xustificante correspondente, o cal deberá devolver á empresa unha vez que estea cuberto polo médico.

Para a asistencia á consulta do especialista, os traballadores terán dereito ao tempo necesario, logo de presentación do volante do médico de cabeceira. Ademais, terá dereito a un día de asistencia ao especialista se é fora da localidade.

Así mesmo, terá dereito a 3 horas retribuídas para asistir ao consultorio médicos cos fillos menores de 16 anos ou con parentes minusválidos físicos ou psíquicos independente da súa idade, cun máximo de 3 veces nun mes, sempre que a súa xornada de laboral coincida co horario da consulta médica e co horario do seu compañeiro/ou cónxuxe. Os procesos de rehabilitación non terán a consideración de consulta médica para efectos do dereito regulador anterior.

Artigo 23º.-Póliza de accidentes.

As empresas afectadas por este convenio colectivo subscribirán pólizas de seguro colectivo de accidentes de traballo a favor de todos/as os/as traballadores/as que teñan máis de media xornada e daqueles que, calquera que sexa a súa xornada, realicen tarefas con certo risco para a súa persoa.

O resto dos/as traballadores/as tamén estarán incluídos na mencionada póliza, se ben, neste caso os capitais asegurados que se indican, redúcense á metade.

O dito seguro cubrirá, con carácter xeral, as seguintes garantías mínimas:

-Morte ou invalidez total: 18.000 euros.

-Invalidez absoluta ou grande invalidez: 19.000 euros.

Destas contingencias deberán derivarse en calquera caso de accidente laboral incluído o accidente in itinere e as indemnizacións fixadas, serán totalmente independentes daquelas que lle corresponden aos/as traballadores/as en virtude da lexislación vixente.

Artigo 24º.-Incapacidade temporal.

No caso de IT derivada de accidente laboral, tanto o acaecido no centro de traballo como o accidente in itinere, a empresa estará obrigada a completar a prestación económica da Seguridade Social ata o importe íntegro do seu salario base de convenio máis a antigüidade máis o complemento de asistencia, desde o primeiro día de baixa.

Por outra banda, no suposto de IT calquera que fose a causa, que motive a hospitalización do traballador, a empresa completará durante a hospitalización a prestación económica da Seguridade Social ata o importe íntegro do seu salario convenio máis a antigüidade e o complemento de asistencia. Se o traballador sufrise intervención cirúrxica, a obrigación da empresa de completar a prestación da Seguridade Social, estenderase ao período de convalecencia cunha duración máxima de 90 días naturais.

No caso de IT por enfermidade ou accidente non laboral, do día 1 ao 3 correrá por conta do traballador,

do 4 ao 20 o 75% da base de cotización, do 21 ao 60 o 100% da base de cotización. E do día 60 en diante se procede, como está lexislado. Esta mellora afectará a cada traballador exclusivamente na primeira baixa que se produza dentro de cada ano natural.

Artigo 25º.-Roupa de traballo.

1. Condutores:

Chalecos reflectantes obrigatorio todo o ano.

-Roupa de inverno:

2 pantalóns.

2 camisas.

1 par de calzado.

1 anorak.

1 roupa de auga.

1 cazadora.

1 gorra.

2 medias panti ou un xersei.

2 pares de calcetíns.

2 pares de botas de auga.

-Roupa de verán:

2 pantalóns.

2 camisas.

1 par de calzado.

1 cazadora.

2 pares de calcetíns.

2. Peóns.

Chalecos reflectantes obrigatorios todo o ano.

-Roupa de inverno:

2 pantalóns.

2 camisas.

1 par de calzado.

2 par de botas de auga.

1 par de luvas.

-Roupa de inverno:

1 anorak.

1 roupa de auga.

1 gorra.

2 medias panti ou un xersei.

2 pares de calcetíns.

1 cazadora.

-Roupa de verán:

2 pantalóns.

2 camisas.

1 par de calzado.

1 cazadora.

2 pares de calcetíns.

Entregarase ademais un chaleco de alta visibilidade e o persoal que voluntariamente o solicite, unha faixa lumbar e un gorro de la.

3. A roupa de verán entregarase do 1 ao 15 do mes de maio. A roupa de inverno entregarase do 1 ao 30 de setembro.

4. Cando estando traballando rache a roupa de traballo ou quede inservible, a empresa a cambiará por outra nova, logo de entrega da peza deteriorada.

5. Cando o Comité de seguridade e saúde elixa a roupa, entregarase unha mostra desta.

6. En todo caso haberá que aterse ao disposto na normativa de prevención e saúde laboral.

Artigo 26º.-Retirada do permiso de conducir.

1º No suposto de que un traballador coa categoría de condutor, realizando o seu cometido co vehículo da empresa e cumprindo coa función que lle foi encomendada, lle fose retirado provisionalmente o permiso de conducir, a empresa resituarao noutro posto de traballo axustado ás súas facultades e respectándolle a súa retribución de condutor por un período máximo de dous anos. Ao finalizar a suspensión do permiso de conducir, o traballador será situado na súa antiga categoría ou posto de traballo. O resto das categorías que desempeñen os labores de condutor, rexeranse por este artigo.

2º Estes beneficios non se darán cando a causa da retirada do permiso de conducir sexa debido a imprudencia temeraria, embriaguez, drogadición ou cando exista reincidencia.

Artigo 27º.-Rotacións.

1º As quendas serán rotativas obrigatoriamente sempre que non haxa persoal voluntario ou sexa excesivo o dito persoal voluntario para cubrir estes.

2º Os distritos serán rotativos obrigatoriamente para todo o persoal.

3º Confeccionará a comisión mixta paritaria, un calendario anual de rotacións.

Artigo 28º.-Innovacións tecnolóxicas.

No caso de que a empresa introduza innovacións nalgún dos servizos e que estes supoñan unha redución do persoal, a empresa resituará os traballadores afectados a outro servizo existente ou novo, mantendo a categoría laboral se existise nestes servizos.

## Capítulo IV

### Seguridade e hixiene

Artigo 29º.-Seguridade e saúde.

Dada a importancia que recoñecen os asinantes sobre a prevención de accidentes, inclúese este capítulo dedicado á hixiene e seguridade no traballo. E considerando de obrigada aplicación por ambas

as partes, a lexislación sobre a seguridade e hixiene, organízase un comité de seguridade e saúde, con obxecto de vixiar o cumprimento das medidas legais e regulamentarias, así como a posta en práctica do estipulado na Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais.

Artigo 30º.-Recoñecementos médicos e vacinacións.

1º Anualmente faráselles a todos os traballadores un recoñecemento médico de carácter voluntario.

2º Os recoñecementos médicos consistirán como mínimo en:  
Audiometría, control da vista, análise de sangue, análise de ouriños, espirometría, exploración clínica.

3º Os resultados do recoñecemento médico entregaráselle ao traballador.

4º A campaña de vacinación consistirá como mínimo no seguinte:

-Vacina contra o tétanos.

-Vacina contra a hepatite B con análise de sangue anterior.

A vacinación farase sempre que sexa necesario.

Artigo 31º.-Excedencias.

Todo traballador fixo cunha antigüidade polo menos dun ano na empresa terá dereito a que lle conceda a excedencia voluntaria por un período non inferior a seis meses e como máximo cinco anos.

O traballador excedente, cando a súa categoría se atope entre os que pertencen aos grupos de persoal subalterno ou obreiro, terá dereito á reserva do seu posto de traballo durante un período máximo de dous anos. A reincorporación á empresa será solicitada cun aviso previo de tres meses.

Excepcionalmente, cando a solicitude de excedencia sexa por un tempo máximo de dous anos, o traballador terá dereito a reintegrarse na empresa durante o prazo dos seis primeiros meses da dita excedencia, dispoñendo o empresario do mesmo prazo dos seis meses para proceder á súa reincorporación,. En todo caso, o traballador terá que poñer en coñecemento do empresario a súa intención de volver á empresa, cunha antelación mínima dun mes. Pasados os seis primeiros meses da excedencia, sen que o traballador fixese uso do seu dereito a reintegrarse, xa non poderá volver á empresa ata a finalización da excedencia solicitada.

Os/as traballadores/as terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos, para atender ao coidado de cada fillo/a, ben sexa por natureza ou por adopción nos casos de acollemento tanto permanente como de preadopción contado desde o nacemento ou no seu lugar, desde a resolución xudicial ou administrativa.

Tamén terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a un ano, salvo que se estableza unha duración maior por negociación

colectiva, os traballadores/as que teñan ao seu coidado un familiar ata de 2º grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesmo e non desenvolvan ningunha actividade retribuída.

A excedencia recollida nesta epígrafe constitúe un dereito individual dos traballadores/as homes ou mulleres, non obstante, se dous ou máis traballadores desta empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

Cando un novo suxeito causante dese dereito a un novo período de excedencia, o inicio deste dará fin ao que, se é o caso, viñese gozando.

O período en que o/a traballador/a permaneza en situación de excedencia conforme o establecido neste artigo, será computable para efectos de antigüidade e o traballador/a terá dereito á asistencia aos cursos de formación profesional, aos cales a súa participación deberá ser convocados polo empresario, especialmente con ocasión da súa reincorporación.

Durante o primeiro ano terá dereito á reserva do seu posto de traballo, transcorrido o dito prazo, a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

Cambio de postos de traballo por embarazo

-Suspensión con reserva do posto de traballo.

No suposto de parto, a suspensión terá unha duración de 16 semanas, que se gozarán de maneira interrompida, ampliables no caso de parto múltiple en dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo. O período de suspensión distribuirase segundo decida a interesada sempre que 6 semanas sexan inmediatamente posteriores ao parto. No caso de falecemento da nai, o pai poderá facer uso da totalidade ou, se é o caso, da parte que reste do período da suspensión.

Non obstante ao anterior, e sen prexuízo das 6 semanas inmediatas posteriores ao parto, de descanso obrigatorio para a nai, no caso de que o pai e a nai traballen, esta, ao iniciarse o período de descanso por maternidade, poderá optar porque o pai disfrute dunha parte determinada e interrompida do período de descanso posterior ao parto, ben de forma simultánea ou seguida co da nai, salvo que no momento de facer efectiva a súa incorporación ao traballo da nai, este supoña un risco para a súa saúde.

Nos supostos de adopción ou recollemento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de 6 anos a suspensión terá unha duración de 16 semanas interrompidas, ampliables no suposto de adopción ou recollemento múltiple en dous semanas mais por cada fillo a partir do segundo, a elixir polo traballador/a, ben a partir da decisión administrativa ou xudicial de recollemento, ben a partir da resolución xudicial pola que se constitúe a adopción. A duración

da suspensión, será, así mesmo, de 16 semanas nos supostos de adopción e recollemento de nenos maiores de 6 anos de idade cando se trata de nenos discapacitados ou minusválidos ou que polas circunstancias e experiencias persoais ou porque por previr do estranxeiro, teñan especiais dificultades de inserción social e familiar debidamente acreditadas polos servizos sociais competentes. No caso de que a nai e o pai traballen, o período de suspensión distribuirase segundo decidan os interesados, que poderían gozalos de maneira simultánea ou sucesiva, sempre contando cos períodos interrompidos e cos límites sinalados.

No caso de aproveitamento simultáneo de períodos de descanso, a suma destes non poderán excederse das 16 semanas previstas nas epígrafes anteriores ou das que correspondan no caso de parto múltiple.

Os períodos aos que se refiren neste escrito poderanse aproveitar en réxime de xornada completa ou de tempo parcial, logo de acordo entre os empresarios e os traballadores afectados, nos termos que regulamentariamente se determinen.

Nos supostos de adopción internacional, cando sexa necesario o desprazamento anterior aos países ou país de orixe do adoptado, o período de suspensión, previsto para cada caso neste artigo, poderase iniciar ata 4 semanas antes da resolución pola que se concede a adopción.

-Protección á maternidade.

Atémonos á lei actualmente en vigor, que protexe a maternidade outorgando dereitos á muller embarazada, algúns dos cales se estenden despois do nacemento dun fillo. A lei concede dereitos de maternidade á muller, ao home, ao neno/a e ao traballador/a que ten ao seu coidado un menor.

Artigo 32º.-Altas e baixas na empresa.

a) Facilitaráselle ao delegado de persoal os modelos de contrato de traballo que se utilizan na empresa.

- b) Ao traballador entregaráselle copia do seu contrato de traballo.
- c) Cando existan altas de novos traballadores fixos ou eventuais, a empresa comprométese a comunicarllo ao delegado de persoal, indicando apelidos, nome e categoría do novo traballador, así como o tipo de contrato efectuado. Igualmente se procederá nos casos das baixas.
- d) O traballador que desexa cesar na empresa deberá comunicarllelo cunha antelación de 7 días. Este prazo será de 15 días para o persoal administrativo e dun mes para o persoal titulado.

#### Artigo 33º.-Faltas e sancións.

Todas as faltas e sancións comunicaránse simultaneamente ao traballador e ao delegado de persoal.

#### Artigo 34º.-Xubilación.

##### -Xubilación parcial.

1. Ao amparo do artigo 166.2º da Lei de Seguridade Social e do artigo 12.6º do Estatuto dos traballadores, recoñéceselles aos traballadores/as o dereito subxectivo de solicitar da empresa a xubilación parcial e a redución da xornada no límite máximo legalmente previsto do 85% cando se xunten os requisitos legalmente establecidos e, en especial, o de idade, que non poderá ser inferior aos 60 anos.

2. A solicitude deberase remitir á empresa cunha antelación mínima de tres meses á data prevista de xubilación parcial. A empresa estudará a solicitude de boa fe, coa vista posta nun acordo coa parte solicitante e, en todo caso, responderá nun prazo máximo de 30 días. Nos casos de discrepancia entre as partes remitiráselle a cuestión á comisión paritaria que resolverá no ámbito das súas funcións e no prazo máximo de 30 días.

3. O 15% da xornada que corresponde de traballo efectivo acumularase nos meses inmediatamente seguintes á xubilación parcial e a xornada completa. Aínda cando a empresa poida optar por retribuír sen exixir a cambio da prestación efectiva dos servizos :

1. Todo isto sen prexuízo do acordo ao que poidan chegar o traballador ou traballadora e a empresa.

2. Ata que o traballador ou traballadora xubilados parcialmente cheguen á idade ordinaria de xubilación, a empresa deberá manter un contrato de relevo nos termos previstos no artigo 12.6º do E.T.

##### -Xubilación anticipada.

A empresa e os traballadores/as poderán pactar, se existe común acordo previo por ambas as partes, xubilacións anticipadas aos 64 anos, de conformidade co disposto no Real decreto 1194/85, do 17 de xullo e a Lei 63 e 64/1997, do 26 de decembro, debendo a empresa cubrir as ditas vacantes con traballadores/as desempregados ou inscritos na oficina de emprego como tales. Establécese un premio por xubilación anticipada aos 64 anos:

-De 2 mensualidades de salario real.

##### -Xubilación forzosa.

Como política de fomento de emprego e independentemente do previsto no artigo anterior, establécese a xubilación forzosa aos 70 anos de idade, salvo pacto individual en contrario dos traballadores/as que teñan cuberto o período mínimo legal de carencia para obtela.

No caso de xubilación anticipada terán preferencia os fillos/as do traballador/a xubilado.

#### Artigo 35º.-Asembleas.

Os traballadores/as disporán dun crédito de 30 horas anuais para a celebración de asembleas dentro da xornada de traballo, logo de notificación á empresa.

Artigo 36º.-Capacidade diminuída.

O traballador que por causas de accidente ocorrido na prestación de traballo na empresa lle sexa recoñecida polo tribunal médico de incapacidade parcial, unha incapacidade parcial, para o traballo habitual, a empresa poderalle asignar un posto de traballo que se adapte ás novas aptitudes do traballador, sempre que exista praza vacante, na que o traballador terá prioridade sobre calquera contratación eventual.

Artigo 37º.-Comisión de formación.

a) A empresa colaborará coas organizacións empresariais e sindicatos para a realización de cursos de formación para os traballadores/as, segundo o Acordo de formación continua, sendo as organizacións empresariais e sindicatos os órganos autorizados e con competencias para desenvolver a dita labor.

b) Aos traballadores que participen nos cursos de formación continua, teránselles en conta para efectos de promoción interna e de accesos a categorías superiores.

Artigo 38º.-Cota sindical.

A empresa descontará da nómina dos traballadores a cota sindical, logo de notificación escrita de cada uno deles.

Artigo 39º.-Dereitos e garantías dos cargos sindicais.

En todo o relacionado con este tema, haberá que atermos ao disposto nos artigos 61 e seguintes do Estatuto dos traballadores, determinando que cando un representante legal deba saír da empresa para exercer funcións de representación, deberá comunicarlle a esta, o día anterior, salvo situacións excepcionais que se xustificarán posteriormente.

Os delegados sindicais e de persoal terán vinte horas( 20) mensuais retribuídas para realizar o seu cometido de representación na empresa.

Será obrigatorio colocar un taboleiro de anuncios para a información sindical.

Capítulo VI

Subrogación de persoal

Artigo 40º.-Subrogación de persoal.

Primeiro.-Ao termo da concesión dunha contrata de limpeza, os traballadores contratados saíntes pasarán a estar adscritos á nova contrata titular, que os subrogará con todos os dereitos e obrigas, sempre que se dea algún dos seguintes supostos :

a) Traballadores/as en activo que presten os seus servizos no dito centro de traballo cunha antigüidade mínima dos seis últimos meses, sexa cal for a modalidade do seu contrato de traballo.

b) Traballadores/as que no momento do cambio de contrata, se encontren enfermos, accidentados, en excedencia, no servizo militar ou en situación análoga, sempre e cando teñan desempeñado o seu servizo no centro obxecto de subrogación con anterioridade á suspensión do seu contrato de traballo

e que reúnan a antigüidade mínima establecida na epígrafe a).

c) Traballadores/as que con contrato de interinidade, substitúan algúns dos traballadores nomeados na epígrafe anterior.

d) Traballadores/as de novo ingreso que por esixencias do cliente, se incorporaran ao centro como consecuencia dunha ampliación de contrata, dentro dos últimos seis meses.

e) O persoal incorporado polo antigo titular a este centro de traballo dentro dos seis meses, seguirán pertencendo á dita empresa e non se producirá a citada subrogación, salvo que se acredite a nova incorporación ao centro e á empresa.

Segundo.-Todos os supostos anteriormente considerados, deberán acreditarse verídica e documentalmente pola empresa saínte á entrante no prazo de tres idas hábiles, mediante os documentos que se detallan ao final deste artigo.

O indicado prazo contarase desde o momento en que a empresa entrante comunique veridicamente á saínte e á Asociación Provincial de Empresarios de Limpezas de Edificios e Locais de Pontevedra, que é a nova adxudicataria do servizo. De non cumprir, e sen máis formalidades, subrogase en todo ao persoal que presta os seus servizos no centro de traballo.

En calquera caso, o contrato de traballo entre a empresa saínte e os traballadores/as só se extingue no momento en que se produza o dereito de subrogación do contrato á nova adxudicataria.

Terceiro.-Non será posible a subrogación no caso dun contratista que realice a primeira limpeza e que non teñan subscrito contrato de mantemento.

Cuarto.-Se a subrogación dunha nova titular de contrata implicase que un traballador/a realizase a súa xornada de traballo en dous centros distintos, afectando un só deles o cambio de titularidade da contrata, os titulares desta xestionarán o pluriemprego legal do traballador/a, así como o aproveitamento conxunto do período vacacional, aboándoseles a empresa saínte a liquidación polas partes proporcionais das pagas correspondentes. Esta liquidación non implicará o finiquito se continúa traballando para a empresa.

Quinto.-A aplicación deste artigo, será de obrigado cumprimento polas partes vincula, empresa cesante, nova adxudicataria e o traballador/a.

Non desaparece o carácter vinculante deste artigo no caso de que a empresa adxudicataria do servizo o suspendese por un período inferior a dous meses; o dito persoal con todos os seus dereitos adscribirase á nova empresa.

Documentos que ten que facilitar a empresa saínte á entrante:

-Certificado do organismo competente de estar ao corrente no pagamento da Seguridade Social.

-Fotocopia das catro últimas nóminas mensuais dos traballadores afectados.

-Fotocopia dos TC-1 e TC-2 das cotizacións á Seguridade Social dos catro últimos meses.

-Relación do persoal na que se especifique nome e apelidos, domicilio, número de afiliación á Seguridade Social, antigüidade, xornada, horario, modalidade da súa contratación e a data de disfrute das súas vacacións.

-Copia de documentos debidamente tramitados por cada traballador/a afectado/a en que se haga constar que este traballador recibiu da empresa saínte a súa liquidación das partes proporcionais dos seus haberes ata o momento da subrogación, sen que quede pendente ningunha cantidade. Este documento deberá estar en poder da nova adxudicataria na data do inicio do servizo como novo titular

Artigo 41º.-ETTS.

A empresa non poderá contratar a través das empresas temporais (ETT) tanto para substitucións de vacacións, IT, etc. , así como calquera posto de traballo (ampliación de cadro de persoal, postos de nova creación, etc.).

Artigo 42º.-Información de absentismo.

A empresa facilitará trimestralmente información sobre absentismo, baixas por enfermidade e faltas inxustificadas.

Artigo 43º.-Comisión de vixilancia.

O control do cumprimento das cláusulas deste convenio e en xeral de cuantas cuestións se deriven da súa aplicación, exercerao o delegado de persoal, asesorado por un representante do sindicato que este designe.

As sancións que pretenda impor a empresa deberanlle ser comunicadas ao delegado de persoal.

Pola importancia que pode ter para a resolución de conflitos laborables, a elaboración do Acordo Interprofesional Galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos colectivos de traballo (AGA), asinado entre a CEG e as organizacións sindicais UXT, CIG, CC.OO., as partes asinantes deste convenio durante a vixencia deste, acordan someterse ás disposicións contidas no AGA, nos propios termos en que estean formulados.

#### **Táboas salariais 2004**

<b>Categorías</b>	<b>Salario base</b>	<b>Transporte x 12 meses</b>	<b>Tóxico x 11 meses</b>
Peón	746,81 euros	71,46 euros	224,04 euros
Conductor	840,20 euros	71,46 euros	252,06 euros
Encargado	919,39 euros	71,46 euros	275,82 euros