

**Convenio colectivo para o persoal do servizo de limpeza viaria e recollida de residuos sólidos do concello de Gondomar
(Anos 2004-2005)**

Capítulo I

Normas xerais

Artigo 1º.-Ámbito de aplicación.

Este convenio colectivo aplicarase a todos/as os/as traballadores/as do servizo de limpeza viaria e recollida de residuos sólidos do concello de Gondomar, que a empresa Gestión de Servicios y Conservación, Geseco, S.A., actual contratista, ou a empresa que a poida substituir ten concertado co Concello de Gondomar.

Artigo 2º.-Duración e vixencia.

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

2. Porén, 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 a partir do 1 de xaneiro de 2004.

Artigo 3º.-Denuncia.

A denuncia deste convenio deberá facerse por escrito e con dous meses de antelación á data do vencemento fixado ou de calquera das súas prórrogas.

Artigo 4º.-Condicións máis beneficiosas.

Calquera mellora que viñesen gozando os traballadores/as superior ao aquí pactado, garantirase estritamente ad personam.

Artigo 5º.-Absorción e compensación.

As condicións económicas establecidas neste convenio compensarán e absorberán todas as existentes no momento da súa entrada en vigor, calquera que sexa a natureza e orixe.

Os aumentos de retribucións que puidesen producirse no futuro por disposicións legais só poderán afectar o pactado se, considerados en cómputo anual global, superasen as aquí pactadas. No caso contrario serán absorbidas e compensadas por estas.

Artigo 6º.-Cláusula de remisión.

Será de inmediata aplicación o convenio colectivo xeral do sector de limpeza pública, viaria, regas, recollida, tratamento e eliminación de residuos e limpeza e conservación de sumidoiros ou, se é o caso, o que o substitúa, en todo o aquí non pactado, ou que, estándoo, sexa máis beneficioso para o traballador realizando unha comparación global e non conceptual.

Artigo 7º.-Comisión mixta paritaria.

Como órgano de interpretación, vixilancia e solución de conflitos sobre o pactado neste convenio colectivo, créase unha comisión mixta paritaria integrada polo representante legal da empresa e os representantes legais dos traballadores. Ambas as dúas partes poderán contar con asesores.

1. Reuniranse por instancia da parte, cantas veces sexa necesario, debendo celebrar a reunión dentro das 48 horas seguintes á convocatoria.

2. As súas funcións serán as seguintes:

- a) Interpretación da totalidade das cláusulas deste convenio.
- b) Vixilancia e cumprimento do pactado.

c) Estudo e valoración de novas disposicións legais de promulgación posterior á entrada en vigor deste convenio que poidan afectar o seu contido.

d) Cantas outras actividades tendan á eficaz práctica do convenio e a unha maior solución interna dos conflitos.

Artigo 8º.-Interpretación e aplicación do convenio.

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

A comisión mixta paritaria deberá emitir o seu informe nun prazo máximo de 72 horas, a partir do día seguinte no que fose solicitado.

Capítulo II

Condicións económicas

Artigo 9º.-Condicións económicas.

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

Artigo 10º.-Pagamento de salarios.

O pagamento da nómina mensual efectuarase o día 8 do mes seguinte.

Cando coincida en festivo ou domingo farase o día hábil anterior.

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

Artigo 11º.-Salario base.

O salario base do persoal afecto a este convenio será o que para cada categoría se establece na táboa salarial anexa.

Artigo 12º.-Antigüidade.

O complemento de antigüidade consistirá en trienios do 5% calculados sobre o salario base de cada traballador. O trienio comenزارase a aboar ao mes seguinte ao que se cumpra este.

Artigo 13º.-Complemento tóxico, penoso e perigoso.

Aos traballadores que teñan que realizar labores que resulten excepcionalmente tóxicos ou penosos aboaráselles un complemento de posto de traballo cuxo importe será o 20% do salario base de cada categoría.

O dito complemento só se recibirá por día efectivamente traballado en condicións tóxicas ou penosas.

Se se dese o caso de que un traballador tivese que realizar labores que resulten perigosos, aboaráselles un complemento do 30% do salario base da súa categoría profesional. O dito complemento de perigosidade percibirase polo tempo efectivo que en cada xornada o traballador estea sometido ás ditas condicións.

Artigo 14º.-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 77,53 A mensuais e no ano 2005 a cantidade de 80,40 A mensuais, efectuándose o seu percibo en 12 pagas.

O complemento de transporte aboarase a pro rata do tempo traballado. O dito complemento non se recibirá cando o perceptor se atope en calquera situación de incapacidade temporal ou baixa maternal.

Este complemento non terá a consideración de salario a ningún efecto, polo cal non se computará para o cálculo de antigüidade, gratificacións extraordinarias, paga extras, etc. quedando exento de cotización á Seguridade Social.

Artigo 15º.-Complemento de nocturnidade.

Os/as traballadores/as que realicen a súa xornada entre as 22.00 e as 6.00 horas percibirán un complemento de nocturnidade, consistente no 25% do salario base.

O dito complemento non se aplicará a aqueles traballadores cuxo salario fose establecido atendendo a que o seu traballo sexa nocturno pola súa propia natureza.

Artigo 16º.-Pagas extraordinarias.

Estableceranse tres pagas extraordinarias de verán, Nadal e beneficios.

O importe das pagas de verán e Nadal serán de 30 días de salario base máis antigüidade.

O importe da paga de beneficios será de 15 días de salario base máis antigüidade.

As pagas de verán e de Nadal percibiranse anualmente a pro rata do tempo traballado e aboaranse o 15 de xullo e o 20 de decembro, respectivamente.

A paga de beneficios devengarase do 1 de xaneiro ao 31 de decembro e aboarase o día 15 de marzo do ano seguinte ao seu devengo.

Artigo 17º.-Festivos traballados.

Cando un traballador/a teña que traballar un domingo ou un festivo, estes serán aboados na contía de 50 A no ano 2004 e 51,85 A no ano 2005, para todas as categorías.

Artigo 18º.-Axudas de custo.

Os/as traballadores/as que por razóns de prestación de servizo sexan desprazados a lugares de traballo

sitos fóra do municipio da súa residencia e que non teñan a condición de traslado do artigo 40 do Estatuto dos traballadores, terán dereito á indemnización polos gastos orixinados, que recibirán o nome de axudas de custo; a empresa aboará os gastos ocasionados logo da súa xustificación.

Artigo 19º.-Incrementos salariais.

Para o ano 2004 o salario será incrementado na contía do IPC real de 2003 máis 0,5 de acordo a táboa salarial anexa.

Para o ano 2005 o salario será incrementado na contía do IPC real de 2004 máis 0,5 de acordo a táboa salarial anexa.

No caso de que o censo do padrón do Concello de Gondomar incrementase nun 10% ou máis e por este motivo se lle fixese efectiva a concesionaria do servizo de limpeza e recollida de RSU, Geseco, S.A. un incremento das condicións económicas que rexe este servizo por parte do Concello de Gondomar, faráselles automaticamente un incremento de 0,5 puntos a todos/as os/as traballadores/as en todos os conceptos salariais recollidos na táboa salarial anexa. Este incremento aboarase a partir do mes no que se faga efectivo o aumento das ditas condicións económicas. Esta cláusula estará vixente ata o 31 de decembro de 2005.

Artigo 20º.-Horas extraordinarias.

As horas extraordinarias son aquelas horas ou fraccións que excedan da xornada normal de traballo e teñan un carácter excepcional.

Tenderase a reducir ao mínimo imprescindible as horas extraordinarias que non se deban a imprevistos e teñan un carácter excepcional, e o seu límite será de 80 en cómputo anual.

As horas extras, sempre e cando sexan necesarias realízalas por necesidades de servizo, aboaranse a 9 A tanto para o ano 2004 como para o ano 2005.

A dirección da empresa ou organismo informarlle mensualmente ao delegado de persoal sobre o número de horas extraordinarias realizadas, especificando as causas, distribución, e a relación nominal de quen as realizou.

Artigo 21º.-Anticipos.

O persoal que o solicite terá dereito a percibir un anticipo á conta do traballo realizado durante a mensualidade en que o solicita, por un importe máximo ata un 80% do salario devengado.

Capítulo III

Condicións de traballo

Artigo 22º.-Xornada de traballo.

Establécese unha xornada semanal de 40 horas, incluídos 30 minutos para o descanso e a xornada de luns a sábado.

O horario de traballo reflectirase cada ano no calendario laboral.

Nos días 25 de decembro e 1 de xaneiro non se realizará o servizo de recollida de RSU e limpeza viaria e aboaranse como días efectivamente traballados.

Artigo 23º.-Vacacións.

O persoal adscrito a este convenio gozará anualmente de 30 días naturais ininterrompidos, a ser posible, de vacacións retribuídas, ou a parte proporcional que lle corresponda en función da data da súa incorporación á empresa, que se aproveitarán entre os meses de xuño a setembro. O inicio das vacacións terá lugar en día laborable que non sexa nin sábado, domingo, festivo ou día de descanso.

Na empresa elaboraranse as quendas correspondentes.

Para a elección de quenda por parte dos traballadores/as seguirase unha orde rotativa de preferencia, de tal maneira que quen tivo preferencia de elección de quenda o ano anterior, é o último á hora de elixir quenda no ano seguinte. Á hora de establecerse as vacacións deberase garantir que se quede o persoal mínimo necesario en cada categoría profesional.

O aboamento destas farase en función do salario base do convenio, antigüidade e complemento de transporte.

Os traballadores/as que con anterioridade ao período de vacacións se atopen en situación de IT, terán dereito ao goce delas sempre que causen alta antes de rematar o ano natural en curso.

Artigo 24º.-Permisos e licenzas.

Logo de solicitude, os traballadores terán dereito a permisos retribuídos nos seguintes supostos:

- a) Matrimonio ou unión de feito do traballador/a: 15 días naturais.
- b) Matrimonio de pais, pais políticos, fillos que convivan co traballador: 1 día natural.

c) Enfermidade grave ou hospitalización por enfermidade ou accidente de familiar de 1º grao: 5 días naturais.

d) Falecemento de familiar de 1º grao: 4 días naturais.

e) Falecemento ou enfermidade grave de familiar 2º grao: 2 días naturais.

f) Familiares de 3º grao: 1 día natural.

g) Nacemento de fillo/a: 3 días naturais.

h) Ao desfrute necesario para concorrer a exames, cando curse estudos para a obtención dun título académico oficial ou profesional, deberá acreditarse a concorrencia aos ditos exames.

i) Todos os/as traballadores/as terán dereito a tres horas retribuídas pola empresa cada vez que teñan que asistir á consulta do médico de cabeceira. O/a traballador/a que teña que acudir a un consultorio médico estará obrigado a avisar anticipadamente á empresa, a cal, porá á disposición do traballador/a o xustificante correspondente, que deberá devolver á empresa unha vez cuberto polo médico correspondente.

Cando o médico de cabeceira que lle correspondera ao traballador/a tivese o seu consultorio en localidade distinta daquela na que prestan os seus servizos os/as traballadores/as, estes disporán do tempo necesario.

Para asistencia á consulta do especialista, os traballadores disporán do tempo necesario, logo de presentación do volante do médico de cabeceira.

Os procesos de rehabilitación non terán a consideración de consulta médica para o efecto do dereito anteriormente regulado.

Así mesmo, terán dereito a 3 horas retribuídas para asistir a consultorio médico con fillos menores de 14 anos ou parentes minusválidos físicos ou psíquicos calquera que sexa a súa idade, cun máximo de tres veces ao mes, sempre que a súa xornada laboral sexa coincidente co horario de consulta médica e co horario do seu cónxuxe ou compañeiro ou compañeira, no caso de parentes minusválidos, deberá xustificarse a convivencia.

j) Cambio de domicilio: 1 día natural.

k) Igualmente o traballador/a, solicitándoo coa debida antelación, terá dereito a dispoñer de 1 a 5 días de licenza que aproveitará durante o ano, non retribuídas pola empresa.

A referencia que nos puntos anteriores se fai ao cónxuxe, entenderase feita, así mesmo, á compañeira/o que de xeito estable e en situación de feito asimilable ao matrimonio, conviva co traballador/a, logo de certificación de convivencia que acredite dita situación.

l) Por separación ou divorcio: 2 días naturais.

Como norma xeral, as licenzas comezarán a contar na data en que se produza o feito que as motiva. Se por motivos de hospitalización de familiares ou por necesidades de intervención cirúrxica, se establecesen quendas de estancia no hospital co fin de atender o enfermo, o traballador/a poderá comezar a súa licenza en data posterior ao feito causante.

Artigo 25º.-Permiso de lactación.

As traballadoras, por lactación dun fillo menor de nove meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A muller pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da xornada normal nunha

media hora coa mesma finalidade. Este permiso poderá ser gozado indistintamente pola nai ou polo pai no caso de que ambos os dous traballen.

A concreción horaria e a determinación do período de aproveitamento do permiso da lactación e da redución de xornada corresponderalle ao traballador/a, dentro da súa xornada ordinaria. O/A traballador/a deberá preavisar ao empresario con 15 días de antelación da data en que se reincorporará á súa xornada ordinaria.

Artigo 26º.-Garda legal.

Quen por razóns de garda legal teña o seu coidado directo algún menor de 6 anos ou 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 terzo e un máximo da metade da duración daquela.

O mesmo dereito ten 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 que non desenvolva actividade retribuída.

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

Artigo 27º.-Excedencias.

-Excedencia voluntaria: o/a traballador/a fixo/a, polo menos cun ano de antigüidade na empresa, terá dereito a que se lle recoñeza a excedencia voluntaria por un prazo non inferior a un ano nin superior a cinco. Este dereito só poderá ser exercitado de novo polo mesmo traballador se transcorresen dous anos desde o remate da anterior excedencia.

-Por coidado de fillos/as: os traballadores/a terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atender o coidado de cada fillo/a, contados desde a data de nacemento ou adopción deste se é menor de 6 anos.

A necesidade de atender un novo fillo/a dá dereito a un novo período de excedencia, o inicio desta pon fin á que viñese gozando. Cando o pai e a nai traballen, só un deles poderá exercitar este dereito no caso de que traballen na mesma empresa.

Durante o primeiro ano terán 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.

-Por coidado de familiares: pódese solicitar excedencia para atender o coidado dun familiar, ata o segundo grao por consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesmo, e sempre que non desenvolva actividade retribuída. A súa duración non pode ser superior a un ano.

Durante o período de excedencia, o traballador non poderá prestar os seus servizos noutra empresa que estea dedicada mesma actividade. Se así o fixese, perderá automaticamente o dereito de reingreso.

Artigo 28º.-Licenzas non retribuídas.

Durante o ano, e solicitándoo coa debida antelación, o traballador terá dereito a dispoñer de 1 a 5 días de licenza non retribuídos.

Artigo 29º.-Póliza de accidentes.

As empresas afectadas por este convenio colectivo subscribirán pólizas de seguro colectivo de accidentes de traballo en favor de todos/as os/as traballadores/as por un capital de 15.025 A, reducíndose os capitais asegurados en proporción á xornada realizada.

O dito seguro cubrirá a continxencia de morte, incapacidade permanente total, incapacidade permanente absoluta ou grande invalidez derivados de accidentes de traballo, incluído o in itinere.

Artigo 30º.-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 do convenio máis a antigüidade máis o complemento de penosidade, desde o primeiro día da baixa.

No caso de enfermidade común, a empresa aboará o 100% do salario base, antigüidade e o complemento penoso, desde o primeiro día na primeira baixa do ano; a partir da segunda baixa no mesmo ano aboarase o 100% dos conceptos de salario base, antigüidade e complemento penoso a partir do 4º día da baixa.

Artigo 31º.-Roupa de traballo.

A empresa facilitará a seguinte roupa de traballo:

1. Condutores.

-Roupa de inverno:

2 pantalóns.

2 camisas manga longa.

1 par de botas de seguridade.

1 par de botas de auga.

1 roupa de augas.

1 cazadora.

1 gorra.

1 xersei.

1 anorak cada dous anos.

-Roupa de verán:

2 pantalóns.

2 camisetas manga curta.

1 par de botas de seguridade.

1 cazadora.

2. Peóns.

-Roupa de inverno:

2 pantalóns.

2 camisas manga longa.

1 par de botas de seguridade.

1 par de botas de auga.

1 roupa de augas.

1 gorra.

1 cazadora.

1 xersei.

1 anorak cada dous anos.

-Roupa de verán:

2 pantalóns.

2 camisetas manga curta.

1 par de botas seguridade.

1 cazadora.

Entregaranse luvas cando sexa necesario.

A roupa de verán entregaráselles do 1 ao 15 de maio. A roupa de inverno entregaráselles do 1 ao 30 de setembro.

Todos/as os/as traballadores/as están obrigados a devolver a roupa unha vez remate a súa relación coa empresa.

Cando sexa necesario cambiar a roupa, por quedar inservible ou se rompa, por outra nova, o traballador deberá entregar previamente a deteriorada.

Artigo 32º.-Retirada do permiso de conducir.

No suposto de que un traballador coa categoría de condutor, realizando o seu cometido cun vehículo de empresa e cumprindo coa función que lle foi encomendada, lle fose retirado provisionalmente o permiso de conducir, a empresa asignarao a outro posto de traballo axeitado ás súas facultades, polo tempo que dure a dita suspensión e percibirá o salario correspondente á categoría profesional do novo posto asignado.

Estes beneficios non terán lugar cando a causa da retirada do permiso de conducir sexa debida a imprudencia temeraria, embriaguez, drogadición, ou cando exista reincidencia.

Artigo 33º.-Regulación das multas de tráfico.

No suposto de que a empresa sexa sancionada cunha multa de tráfico debido a infracción, por algún dos traballadores/as, das normas de circulación, a devandita sanción será aboada polo operario infractor.

Capítulo IV

Seguridade e hixiene

Artigo 34º.-Seguridade e saúde.

Dada a importancia que recoñecen os asinantes á prevención de accidentes, inclúese este capítulo dedicado á hixiene e seguridade no traballo. E considerando de obrigada aplicación, ambas as dúas partes, a lexislación sobre seguridade e hixiene, para tal efecto, organizarase un comité de seguridade e saúde co obxecto de velar polo 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 35º.-Recoñecementos médicos e vacinación.

Anualmente farase a todos/as os/as traballadores/as un recoñecemento médico de carácter voluntario.

Realizaranse probas médicas específicas e necesarias segundo o posto de traballo que desenvolva cada traballador/a.

Os resultados do recoñecemento médico entregaráselle ao traballador.

No caso de que fose necesario, os traballadores/as serán sometidos a campañas de vacinación contra o tétanos e a hepatite B.

Artigo 36º.-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 ininterrompida, ampliables no suposto de parto múltiple en dúas semanas máis por cada fillo/a a partir do segundo. O período de suspensión distribuirase a opción da 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 de suspensión.

Non obstante o anterior, e sen prexuízo das 6 semanas inmediatas posteriores ao parto de descanso obrigatorio para a nai, no caso de que o pai e nai traballen, esta, ao iniciarse o período

de descanso por maternidade, poderá optar porque o pai goce dunha parte determinada e ininterrompida do período de descanso posterior ao parto ben de forma simultánea ou sucesiva co da nai, salvo que no momento da súa efectividade na incorporación ao traballo da nai supoña un risco para a súa saúde.

Nos supostos de adopción e acollemento tanto preadoptivo como permanente, de menores de ata 6 anos, a suspensión terá unha duración de 16 semanas ininterrompidas, ampliable no suposto de adopción ou acollemento múltiple en dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo, contadas á elección do traballador/a, ben a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento, 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 acollemento de menores maiores de 6 anos de idade cando se trata de menores disciplinados ou minusválidos ou que polas súas circunstancias e experiencias persoais ou que, por provir 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 á opción dos interesados, que poderán gozalos de xeito simultáneo ou sucesivo, sempre que con períodos ininterrompidos e cos límites sinalados.

Nos casos de gozo simultáneo de períodos de descanso, a suma deste non poderá exceder das 16 semanas previstas nos puntos anteriores ou das que correspondan no caso de parto múltiple.

Os períodos aos que se refire este artigo poderán gozarse en réxime de xornada completa ou a tempo parcial, logo de acordo entre os empresarios e os traballadores/as afectados/as, nos termos que regulamentariamente se determinen.

Nos supostos de adopción internacional, cando sexa necesario o desprazamento previo dos pais ao país de orixe do adoptado, o período de suspensión previsto para cada caso neste artigo poderá iniciarse ata 4 semanas antes da resolución pola que se constitúe á adopción.

-Protección á maternidade.

1. A avaliación dos riscos o que se refire o artigo 16 da lei deberá comprender a determinación da natureza, o grao e a duración da exposición das traballadoras en situación de embarazo ou parto recente a axentes, procedementos ou condicións de traballo que poidan influír negativamente na saúde das traballadoras ou do feto, en calquera actividade susceptible de presentar un risco específico. Se os resultados da avaliación revelasen un risco para a seguridade e a saúde ou unha posible repercusión sobre o embarazo ou a lactación das citadas traballadoras, o empresario adoptará as medidas necesarias para evitar a exposición ao dito risco, a través dunha adaptación das condicións ou do tempo de traballo da traballadora afectada. As ditas medidas incluírán, cando resulte necesario, a non-realización de traballo nocturno ou de traballo a quendas.

2. Cando a adaptación das condicións ou do tempo de traballo non resultase posible ou, malia tal adaptación, as condicións dun posto de traballo puidesen influír negativamente na saúde da traballadora embarazada ou do feto, e así o certifiquen os servizos médicos do Instituto Nacional da Seguridade Social ou das mutuas, co informe do médico do Servizo Nacional da Saúde que asista facultativamente á traballadora, esta deberá desenvolver un posto de traballo ou función diferente e compatible co seu estado. O empresario deberá determinar, logo de consulta cos representantes dos traballadores, a relación dos

postos de traballo exentos de riscos para estes efectos.

O cambio de posto ou función levarase a cabo de conformidade cos regulamentos e criterios que se apliquen nos supostos de mobilidade funcional e terá efectos ata o momento en que o estado de saúde da traballadora permita a súa reincorporación ao anterior posto.

No suposto de que, mesmo aplicando as regras sinaladas no parágrafo anterior, non existise posto de traballo ou función compatible, a traballadora poderá ser destinada a un posto non corresponde ao seu grupo ou categoría equivalente, conservará o dereito ao conxunto de retribucións do seu posto de orixe.

3. Se o dito cambio de posto non resultase técnica ou obxectivamente posible, ou non poida razoablemente exixirse por motivos xustificadas, poderá declararse o paso da traballadora afectada á situación de suspensión do contrato por risco durante o embarazo, recollida no artigo 45.1º d) do Estatuto dos traballadores, durante o período necesario para a protección da súa seguridade ou da súa saúde e mentres persista a imposibilidade de reincorporarse ao seu posto anterior ou a outro posto compatible co seu estado.

4. O disposto nos números 1 e 2 deste artigo será tamén de aplicación durante o período de lactación, se as condicións de traballo puidesen influír negativamente na saúde da muller ou do fillo/a e así o certifique o médico que, no réxime da Seguridade Social aplicable, asista facultativamente a traballadora.

5. As traballadoras embarazadas terán dereito a ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto, logo de aviso ao empresario e xustificación da necesidade da súa realización dentro da xornada de traballo.

-Situación protexida.

Para os efectos da prestación económica por risco durante o embarazo, as mulleres embarazadas terán dereito a que se lles cambie de posto de traballo a outro máis acorde co seu estado, non estando obrigadas en ningún caso a desempeñar as súas funcións en lugares radioactivos, infecciosos ou perigosos para o seu embarazo.

Esta situación dará lugar a unha suspensión do contrato de traballo cunha duración máxima de dezaseis semanas, remitíndonos ao Decreto lei do 3 de marzo de 1989.

Durante o período citado, a traballadora terá dereito ao aboamento das prestacións económicas correspondentes, con cargo á Seguridade Social e completada ata o 75% do salario como para o caso de baixas por enfermidade ou accidente.

Artigo 37º.-Altas e baixas na empresa.

Facilitaráselle ao delegado de persoal:

- a) Os modelos de contrato de traballo que se utilizan na empresa.
- b) A copia básica dos contratos que se formalicen por escrito.
- c) Información sobre os contratos temporais e prórrogas cando non exista obriga legal de entregar copia básica destes.

O traballador que desexe cesar na empresa deberá comunicalo cunha antelación mínima de 15 días e por escrito.

Capítulo V

Subrogación do persoal

Artigo 38º.-Subrogación do persoal.

1. Subrogación do persoal.

Co obxecto de contribuír e garantir o principio de estabilidade no emprego, a absorción de persoal entre quen se suceda, mediante calquera das modalidades de contratación de xestión de

servizos públicos, contratos de arrendamento de servizos ou doutro tipo, na realización do servizo de limpeza e recollida de residuos sólidos do Concello de Gondomar, levarase a cabo nos termos indicados neste punto e os seguintes.

No sucesivo, o termo contrata engloba con carácter xenérico calquera modalidade de contratación, tanto pública como privada, e identifica unha concreta actividade, neste caso o servizo de limpeza e recollida de residuos do Concello de Gondomar, que pasa a ser desenvolvida por unha determinada empresa, sociedade ou organismo público.

a) En todos os supostos de remate, perda, rescisión, cesión ou rescate da contrata, así como respecto de calquera outra figura ou modalidade que supoña a substitución entre entidades, persoas físicas ou xurídicas que leven a cabo a actividade xa descrita anteriormente, os traballadores da empresa saínte pasarán a adscribirse á nova empresa ou entidade pública que vaia realizar o servizo, respectando esta os dereitos e obrigas que gozasen na empresa substituída. Producirase a mencionada subrogación do persoal sempre que se dea algún dos seguintes supostos:

1) Traballadores/as en activo que presten os seus servizos cunha contrata cunha antigüidade mínima dos catro últimos meses anteriores ao remate efectivo desta pola empresa saínte, sexa cal sexa a modalidade do seu contrato de traballo, con independencia de que con anterioridade ao citado período de catro meses, traballaran noutra contrata.

2) Traballadores/as con dereito a reserva do posto de traballo, que no momento do remate efectivo da contrata teñan unha antigüidade mínima de catro meses nela e se atopen enfermos, accidentados, en excedencia, vacacións, permiso, descanso maternal, servizo militar ou situacións análogas.

3) Traballadores/as que, con contrato de interinidade, substitúan algún dos traballadores citados no punto nº 2, con independencia da súa antigüidade e mentres dure o seu contrato.

4) Traballadores/as de novo ingreso que por exixencias do cliente se incorporaran á contrata de servizos públicos como consecuencia dunha ampliación, nos catro meses anteriores ao seu remate.

5) Traballadores/as que substitúan outros que se xubilen, tendo cumpridos sesenta e catro anos, dentro dos catro últimos meses anteriores ao remate efectivo da contrata e teñan unha antigüidade mínima nesta de catro meses anteriores á xubiliación, sempre que esta estea pactada no convenio colectivo estatutario de ámbito inferior, en virtude do Real decreto 1197/1998, do 17 de xullo.

b) Todos os supostos anteriormente recollidos deberán ser acreditados verídica e documentalmente pola empresa saínte á entrante, mediante os documentos que se detallan no punto 5 deste artigo e no prazo de dez días hábiles contados desde o momento en que, ben a empresa entrante ou a saínte, lle comunique verazmente á outra empresa o cambio de adxudicación de servizo.

c) Os traballadores/as que non gozasen as vacacións regulamentarias ao producirse a subrogación, gozaranas coa nova adxudicataria do servizo; que só aboará a parte proporcional do período que a ela lle corresponda, xa que o aboamento do outro período lle corresponde ao anterior adxudicatario, que deberá efectuar a correspondente liquidación.

d) A aplicación deste artigo será de obrigado cumprimento para as partes que vincula: empresarios ou entidade pública ou privada cesante, nova adxudicataria e traballador/a.

2. División de contratas.

No suposto de que unha ou varias contratas nas que a actividade veña sendo desenvolvida por unha ou distintas empresas ou entidades públicas se fragmenten ou dividan en distintas partes, zonas ou servizos co obxecto de posterior adxudicación pasarán a estar adscritos ao novo titular aqueles traballadores/as que realizaran o seu traballo na empresa saínte nas concretas partes, zonas ou servizos resultantes da división producida, cun período mínimo dos catro últimos meses, sexa cal fose a modalidade de contrato de traballo, todo iso mesmo cando con anterioridade traballaran noutras zonas ou servizos distintos.

Subroganse, así mesmo, os traballadores/as que se atopen nos supostos 2 ao 5, ambos os dous inclusive, do punto 1 deste artigo e que realizaran o seu traballo nas zonas, divisións ou servizos resultantes.

3. Agrupación de contratas.

No caso de que distintas contratas, servizos, zonas ou divisións daquelas se agrupen nunha ou varias,

a subrogación do persoal operará respecto de todos aqueles traballadores/as que, con independencia da modalidade do seu contrato de traballo, realizaran o seu traballo nas que resulten agrupadas, cun tempo mínimo dos catro meses anteriores, e todo iso aínda cando con anterioridade prestaran servizos en distintas contratas, zonas ou servizos.

Subroganse, así mesmo, os traballadores/as que se atopen nos supostos 2 ao 5, ambos os dous inclusive do punto 1 deste artigo e que realizasen o seu traballo nas zonas, divisións ou servizos agrupados.

4. Obrigatoriedade.

A subrogación do persoal, así como os documentos que se facilitarán, operarán en todos os supostos de substitución de contratas, partes, zonas ou servizos que resulten da fragmentación ou división destas, así como nas agrupacións que daquelas poidan efectuarse, mesmo tratándose das normais substitucións que se produzan entre empresas e entidades públicas ou privadas que leven a cabo a actividade dos correspondentes servizos, e iso aínda cando a relación xurídica se estableza só entre quen adxudica o servizo por un lado e a empresa que resulte adxudicataria por outro, sendo de aplicación obrigatoria, en todo caso, a subrogación do persoal nos termos indicados, todo iso con independencia tanto de aplicación, se é o caso, do previsto no artigo 44 do Estatuto dos traballadores, como da existencia por parte do empresario saínte doutras contratas alleas ás que son obxecto de sucesión.

5. Documentos que a empresa saínte lle facilitará á empresa entrante:

-Certificado do organismo competente de estar ao día no pagamento á Seguridade Social.

-Fotocopia das catro últimas nóminas mensuais dos traballadores afectados.

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

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

-Se o traballador/a é representante legal dos traballadores, especificarase o seu período de mandato.

-Fotocopia dos contratos de traballo do persoal afectado pola subrogación.

-Copia de documentos debidamente dilixenciados por cada traballador/a afectado, nos que se faga constar que este recibiu da empresa saínte a súa liquidación de partes proporcionais dos seus haberes ata o momento da subrogación, non quedando pendente cantidade ningunha. Estes

documentos deberán estar en poder da nova adxudicataria na data do inicio do servizo da nova titular.

Táboa salarial ano 2004

Categorías	Salario base mensual	Complemento tóxico/penoso	Complemento transporte	Complemento pto. traballo
Encargado	804,18	160,84	77,53	58,59
Conductor	668,09	133,62	77,53	
Peón	567,05	113,41	77,53	
	×14,5 pagas	×11 pagas	×12 pagas	×12 pagas

Táboa salarial ano 2005

Categorías	Salario base mensual	Complemento tóxico/penoso	Complemento transporte	Complemento pto. traballo
Encargado	833,93	166,79	80,40	60,76
Conductor	692,81	138,56	80,40	
Peón	588,03	117,61	80,40	
	×14,5 pagas	×11 pagas	×12 pagas	×12 pagas