

**Convenio colectivo da empresa Babcock Kommunal MBH e Técnicas Medioambientales Tecmed, S.A.-UTE (Albada).
(Anos 2003-2007)¹**

Capítulo I

Condições xerais

Artigo 1º.-Ámbito de aplicación.

Este convenio será de aplicación a todos os traballadores que presten os seus servizos na estación de tratamento de RSU da Coruña da empresa Babcock Kommunal MBH y Técnicas Medioambientales Tecmed, S.A.-UTE (Albada), fixos e eventuais, calquera que sexa a súa modalidade de contrato ou a súa categoría.

Artigo 2º.-Vixencia e duración.

O presente convenio entrará en vigor o mesmo día da súa sinatura polas partes, retrotraéndose os seus efectos retributivos ao día 1 de xullo de 2003.

A duración do convenio será de catro anos e medio, desde o 1 de xullo de 2003 ao 31 de decembro de 2007.

Artigo 3º.-Denuncia.

Calquera das partes poderá solicitar a revisión do convenio, formulando a denuncia del á outra parte e á autoridade laboral competente. Como mínimo terá que realizala con dous meses de anticipación á data de expiración da súa vixencia ou de calquera das súas prórrogas.

Artigo 4º.-Garantía ad personam.

As condicións máis beneficiosas para os traballadores con respecto a este convenio, individual ou colectivamente, subsistirán para aqueles que as veñan desfrutando, e non serán estas compensables ou absorbibles.

Artigo 5º.-Compensación e absorción.

As condicións pactadas neste convenio absorben e compensan na súa totalidade as que anteriormente rexesen por melloras pactadas ou unilateralmente concedidas pola empresa (mediante melloras voluntarias, soldos ou salarios, primas ou complementos fixos ou variables, gratificacións ou beneficios voluntarios ou conceptos equivalentes ou análogos), ou por imperativo legal.

Considerando a natureza do convenio e das condicións que aquí se establecen, as disposicións legais futuras que impliquen variación económica en todos ou algúns dos conceptos retributivos unicamente terán eficacia práctica se, globalmente considerados e en cómputo anual, superan o nivel total deste. En caso contrario, serán absorbidos polas melloras pactadas.

Artigo 6º.-Comisión mixta paritaria.

Créase unha comisión mixta paritaria na aplicación e interpretación do convenio, integrada por tres representantes da empresa e tres membros da parte social que participasen na negociación do convenio.

Esta comisión reunirse por instancia de parte, e a reunión deberase celebrar dentro das corenta e oito horas seguintes á convocatoria.

A comisión constituirase nun prazo máximo de dez días contados desde a data da sinatura do convenio, sendo as súas funcións as que a seguir se detallan:

- a) Ditames: acordo conxunto de ambas as partes.
- b) Interpretación da totalidade das cláusulas deste convenio.

¹ Publicado no DOG núm. 172, do 3 de setembro de 2004.

c) Vixilancia do cumprimento do pactado.

d) Cantas outras actividades tendan á eficacia do convenio e a unha solución interna de posibles conflitos.

Artigo 7º.-Cláusula de sometemento expreso ao AGA.

As discrepancias producidas no seo da comisión paritaria resolveranse de acordo cos procedementos regulados no Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflitos de Traballo (AGA).

Capítulo II

Condicións xerais de ingreso

Artigo 8º.-Ingreso ao traballo e probas de aptitude.

En ambos os casos se observará o disposto nos arts. 16 e 17 do convenio xeral do sector de limpeza pública, viaria, regas, recolla, tratamento e eliminación de residuos e limpeza e conservación da rede de sumidoiros (BOE 7-3-1996).

Capítulo III

Clasificación do persoal

Artigo 9º.-Definición de grupo e categorías profesionais.

A clasificación do persoal, que se indica no artigo seguinte, é meramente enunciativa e non presupón a obriga de ter cubertas todas as súas prazas.

O persoal estará encadrado atendendo ás funcións que execute na empresa nalgúns dos seguintes grupos profesionais:

Grupo de técnicos, grupo de mandos intermedios, grupo de administrativos e grupo de operarios.

Grupo de técnicos. O grupo de técnicos está composto polas seguintes categorías:

-Titulado superior.

-Titulado de grao medio.

-Auxiliar técnico.

1. Titulado superior: en posesión dun título de grao superior; desempeña as funcións propias do servizo ou departamento a que estea asignado en cada momento.

2. Titulado de grao medio: en posesión dun título de grao medio; desempeña as tarefas propias do servizo ou departamento a que estea asignado en cada momento.

3. Auxiliar técnico: empregado que posúe os coñecementos necesarios para desenvolver operacións técnicas elementais.

Grupo de mandos intermedios: o grupo de mandos intermedios está composto polas seguintes categorías:

-Encargado xeral.

-Encargado de segunda ou capataz.

1. Encargado xeral: cos coñecementos necesarios e baixo as ordes inmediatas do técnico superior ou medio, manda sobre un ou máis encargados. Adopta as medidas oportunas para o debido ordenamento e exercicio dos servizos. É responsable do mantemento da disciplina dos servizos ao seu cargo, e

moi especialmente do cumprimento de cantas disposicións se refiran á hixiene e seguranza no traballo.

2. Encargado de segunda ou capataz: o traballador que, baixo as ordes dun encargado xeral, ten ao seu cargo o mando sobre o persoal operario, cuxos traballos dirixe, vixía e ordena. Terá coñecementos dos

oficios das actividades ao seu cargo e dotes de mando suficientes para o mantemento dos rendementos previstos e da disciplina.

Poderá substituír o seu xefe inmediato superior en servizos en que non exixa o mando permanente daquel.

Grupo de administrativos: este grupo está composto polas seguintes categorías profesionais:

-Oficial administrativo de primeira.

-Oficial administrativo de segunda.

-Auxiliar administrativo.

1. Oficial de primeira administrativo: empregado que actúa baixo as ordes dun xefe administrativo, se o houber, e ten ao seu cargo un servizo determinado, dentro do cal, con iniciativa e responsabilidade, con ou sen outros empregados baixo súas ordes, realiza traballos que requiren cálculo, estudo, preparación e condicións adecuadas.

2. Oficial de segunda administrativo: empregado que, con iniciativa e responsabilidade restrinxida, subordinado a un xefe ou a un oficial de primeira, realiza traballos de carácter auxiliar ou secundario, que requiran coñecementos xerais das técnicas administrativas.

3. Auxiliar administrativo: empregado que dedica a súa actividade a operacións elementais administrativas e, en xeral, ás puramente mecánicas inherentes ao traballo da oficina.

Grupo de operarios: o grupo de persoal operario está composto polas seguintes categorías:

-Condutor ou maquinista.

-Peón especializado.

-Peón.

-Oficial primeira de taller.

-Oficial segunda de taller.

-Oficial terceira de taller.

-Basculeiro.

-Limpador.

1. Condutor ou maquinista: en posesión do carné de conducir correspondente, ten os coñecementos necesarios para executar toda clase de reparacións que non requiren elementos de taller. Coidará especialmente de que o vehículo ou máquina que conduce saia do parque nas debidas condicións de funcionamento.

Ten ao seu cargo a condución e manexo das máquinas ou vehículos remolcados ou sen remolcar propios do servizo. Responsabilizarase do mantemento e ade

cuada conservación da máquina ou vehículo que se lle asigne, así como de observar as súas prescricións técnicas e de funcionamento.

2. Peón especializado: o dedicado a determinadas funcións que, sen constituíren un oficio exixen, no entanto, certa práctica e especialidade.

3. Peón: traballador encargado de executar labores para cuxa realización non se requira ningunha especialización profesional nin técnica. Poden prestar os seus servizos indistintamente en calquera servizo ou lugar dos centros de traballo.

4. Oficial primeira de taller: con mando sobre outros operarios ou sen el, posúe os coñecementos do oficio e practícao co maior esmero e delicadeza e pleno rendimento.

5. Oficial segunda de taller: operario que, con coñecemento teórico-práctico do oficio, sen chegar á especialización e perfección exixidas aos oficiais de primeira, executa os cometidos do seu oficio, coa suficiente perfección e eficacia.

6. Oficial terceira de taller: operario que non alcanza aínda os coñecementos teórico-prácticos para realizar o seu cometido coa perfección e eficacia exixidas aos oficiais de segunda.

7. Basculeiro: é o encargado e responsable da pesaxe de vehículos nas básculas, que ademais efectúa as oportunas anotacións nas follas de ruta e nos partes de báscula.

8. Limpador: traballador que ten por misión a limpeza dos edificios da empresa.

Capítulo IV

Organización do traballo e produción

Artigo 10º.-Organización do traballo.

Para a organización e prestación do traballo observarase o disposto nos arts. 23, 24, 25, 26 e 27 do convenio xeral do sector de limpeza pública, viaria, regas, recolla, tratamento e eliminación de residuos e limpeza e conservación do rede de sumidoiros (BOE 7-3-1996).

Capítulo V

Promoción e ascensos

Artigo 11º.-Provisión de vacantes.

A empresa cubrirá as vacantes fixas que se produzan por xubilación ou casos de incapacidade permanente cando as necesidades do servizo o requiran.

Os traballadores contratados baixo a modalidade de tempo parcial ou eventuais terán preferencia para a ampliación da súa xornada laboral e/ou substitución de vacantes sobre calquera nova contratación efectuada pola empresa, sempre dentro da súa mesma categoría e/ou funcións.

Capítulo VI

Retribucións

Artigo 12º.-Estrutura salarial.

Establécese a estrutura de retribucións económicas con base nos seguintes conceptos:

Salario base.

Gratificacións extraordinarias.

Retribución de vacacións.

Complemento convenio.

Complemento tóxico, penoso e perigoso.

Complemento de transporte.

Complemento de nocturnidade.

O aboamento da nómina mensual efectuarase o último día hábil de cada mes.

Artigo 13º.-Anticipos.

Por petición dos traballadores, a empresa concederá anticipos quincenais que non excederán o 90% do salario devengado até o momento do seu aboamento.

A petición de anticipos efectuarase do día 1º ao 11º de cada mes, efectuándose o seu pagamento o día quince de cada mes ou os anteriores por festivos ou inhábiles.

Con obxecto de cubrir as posibles circunstancias imprevistas, os traballadores poderán desfrutar de anticipos que cuxo importe consistirá como máximo en dúas mensualidades dos ingresos do traballador, cando concorran algún dos motivos seguintes:

1. Matrimonio do empregado/a ou fillo/a que conviva con el.
2. Primeira comunión de fillo/a
3. Falecemento do cónxuxe, ascendente ou descendente que conviva co empregado/a.

4. Traslado de vivenda.
5. Gastos de matrícula e material escolar do empregado/a, cónxuxe ou fillos con ocasión de cursar estudos.
6. Adquisición de mobiliario para uso necesario para o lar familiar.
7. Obras de mellora e restauración da vivenda habitual.
8. Calquera outra circunstancia de carácter moi excepcional, por necesidades prementes e inadiabes debidamente xustificadas.

Requisitos:

1. Ter unha antigüidade mínima dun ano na empresa.
2. Presentación da documentación que se requira.

Tramitación e formalización:

As solicitudes serán cursadas polos empregados interesados en carta petición dirixida á dirección da empresa, na cal se farán constar os feitos e circunstancias que orixinan a solicitude, ben como o compromiso no prazo en que se xustificará documentalmente o gasto orixinado.

A empresa rexistrará por rigorosa orde de entrada todas as solicitudes.

No suposto de que o prestameiro causase baixa na empresa antes da amortización total do préstamo, quedará obrigado a devolver o resto non amortizado no momento da baixa.

A non xustificación do gasto realizado en virtude da concesión de calquera dos préstamos concedidos nas modalidades deste artigo será condición suficiente para exixir a cancelación e devolución inmediata do préstamo.

A amortización sen xuros da cantidade solicitada farase efectiva no prazo máximo de 12 meses.

Artigo 14º.-Salario base.

O salario base do persoal afecto a este convenio colectivo é o que se determina para cada nivel e categoría no anexo deste convenio.

Artigo 15º.-Complemento tóxico, penoso e perigoso.

Todo o persoal afectado por este convenio percibirá un complemento por este concepto, consistente no 22% do salario base mensual de cada categoría no segundo semestre do ano 2003; 23% durante o 2004; 24% no ano 2005; e 25% durante os anos 2006 e 2007. Este complemento salarial devengarase por once mensualidades en vacacións e pagas extraordinarias.

Artigo 16º.-Complemento de convenio.

Percibirano, na contía sinalada no anexo salarial segundo categoría, os traballadores afectados por este convenio. Este complemento é cotizable e aboarase por once mensualidades e nas pagas extraordinarias.

Artigo 17º.-Complemento de transporte.

Establécese un complemento de transporte co fin de compensar os gastos que deben realizar os traballadores como consecuencia dos desprazamentos ao centro de traballo. O persoal comprendido neste convenio colectivo percibirá a cantidade especificada segundo categoría no anexo salarial deste convenio en concepto de complemento de transporte, aboándose en once mensualidades.

Artigo 18º.-Pagas extraordinarias.

A empresa aboará a todo o persoal comprendido neste convenio tres pagas extraordinarias que se axustarán ás seguintes normas:

a) Contía: será a fixada no anexo a este convenio para cada unha das categorías reflectidas nel, a razón de salario base, complemento tóxico, penoso, e perigoso e complemento convenio.

b) Denominación: as pagas extraordinarias fixadas no presente artigo corresponderán á denominación de paga de verán, nadal e beneficios.

c) Data de aboamento: verán: 15 de xullo; nadal: o día 15 de decembro; beneficios, o día 15 de marzo.

Artigo 19º.-Complemento de nocturnidade.

Aboarase por hora traballada un complemento de nocturnidade que consistirá na parte proporcional do 25% do salario base a todo aquel traballador que realice a súa xornada entre as 22.00 e as 6.00 horas.

Para comezar a percibir o dito complemento, o traballador terá que realizar máis dunha hora e vinte minutos da súa xornada diaria no horario referenciado.

Artigo 20º.-Táboa salarial.

As retribucións do persoal comprendido neste convenio fixaranse como anexo formando parte inseparable del.

Artigo 21º.-Incremento salarial.

O incremento salarial para cada ano de vixencia do convenio colectivo é o establecido na táboa salarial que se xunta como anexo.

Cláusula de revisión salarial: a empresa garantirá cada ano unha subida salarial consistente no IPC real anual máis un 1%, sendo as porcentaxes de referencia, para que sexa de aplicación esta cláusula de revisión, as seguintes:

Anos 2003 e 2004: 4,5%.

Anos 2005, 2006 e 2007: 4%.

É dicir, en caso de que a cláusula de revisión sexa aplicable, a empresa aboará a diferenza existente entre o IPC real anual máis 1% e o porcentaxe anual antes referenciado, con carácter retroactivo desde o 1 de xaneiro de cada ano de vixencia do convenio.

Capítulo VII

Xornada

Artigo 22º.-Xornada.

A xornada do persoal comprendido no ámbito do presente convenio será de 40 horas semanais efectivas de traballo, cun descanso intermedio de 20 minutos diarios non considerados como tempo de traballo.

Os traballadores afectados por este convenio desfrutarán desde o 1 de xaneiro de 2004 dun sábado libre cada dúas semanas.

Artigo 23º.-Vacacións.

As vacacións anuais fíxanse en trinta e un días naturais, que se desfrutarán nos meses de xullo, agosto e setembro.

A empresa, de acordo cos representantes dos traballadores, establecerá a principios de cada ano o calendario de vacacións.

As vacacións anuais retribuiranse de acordo coas táboas salariais que figuran no anexo, consistente en salario base e complemento tóxico, penoso e perigoso.

Non comezarán a desfrutarse nin en festivos, nin en domingos, nin en días de libranza.

Artigo 24º.-Festivos.

Considerarase festivo o día 3 de novembro, festividade de San Martiño de Porres. Poderase trasladar a outro día, de acordo co comité de empresa.

Capítulo VIII

Excedencias

Artigo 25º.-Excedencias.

Forzosa.

Os supostos de excedencia forzosa previstos na lei darán lugar ao dereito á conservación do posto de traballo e ao cómputo da antigüidade durante a súa vixencia. O reingreso solicitarase dentro do mes seguinte ao cesamento no cargo que motivou a excedencia, perdéndose o dereito se se solicita transcorrido este prazo.

A duración do contrato de traballo non se verá alterada pola situación de excedencia forzosa do traballador, e no caso de chegar ao termo do contrato durante o transcurso dela, extinguirase o dito contrato despois da súa denuncia ou do aviso previo, salvo pacto en contrario.

Voluntaria.

O traballador con polo menos un ano de antigüidade na empresa, terá dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de situarse en excedencia voluntaria por un prazo non inferior a un ano nin superior a cinco. Este dereito soamente poderá ser exercido de novo polo mesmo traballador se transcorrese un ano desde o final da anterior excedencia.

Os traballadores terán dereito a un período de excedencia non superior a tres anos para atender ao coidado de cada fillo, tanto cando o sexa por natureza como por adopción, ou nos supostos de acollemento, tanto permanente como preadoptivo, contando desde a data de nacemento ou, se é o caso, da resolución xudicial ou administrativa.

Tamén terán dereito a un período de excedencia, de duración non superior a un ano, os traballadores para atender ao coidado dun familiar, até o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesmo e non desempeñe actividade retribuída

Nos casos de excedencia por coidado de fillos ou/e coidado de familiares, o excedente conserva, de acordo co artigo 46.3 do E.T. o dereito durante o primeiro ano á reserva do posto de traballo. Transcorrido o

dito prazo, a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

A excedencia establecidas nos parágrafos segundo e terceiro constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. Non obstante, se dous ou máis traballadores xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, a empresa poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

Cando un novo suxeito causante dea dereito a un novo período de excedencia, o inicio desta dará fin ao que, se é o caso, se estivese a desfrutar.

O traballador excedente conserva soamente un dereito preferente ao reingreso nas vacantes de igual ou similar categoría á súa que houber ou se produciren na empresa, e sempre que o solicite con polo menos un mes de anticipación ao final da excedencia.

O período en que o traballador permaneza en situación de excedencia por coidado de familiares até o segundo grao de consanguinidade ou afinidade será computable para efectos de antigüidade e o traballador terá dereito á asistencia a cursos de formación profesional, a cuxa participación deberá ser convocado pola empresa, especialmente con ocasión da súa reincorporación. Durante os dous

primeiros anos 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.

Durante o período de excedencia o traballador non poderá prestar os seus servizos noutra empresa que se dedique á mesma actividade. Se así o fixer, perderá automaticamente o seu dereito de reingreso.

Capítulo IX

Subrogación do persoal

Artigo 26º.-Subrogación.

Co obxecto de contribuír a e garantir o principio de estabilidade no emprego, a absorción do persoal entre os que se sucedan mediante calquera das modalidades de contratación de xestión de servizos públicos, contratos de arrendamento de servizos ou doutro tipo, nunha actividade concreta das reguladas no ámbito funcional do presente convenio, levarase a cabo nos termos indicados no presente número e nos seguintes. No sucesivo, o termo "contrata" engloba con carácter xenérico calquera modalidade de contratación, tanto pública como privada, e identifica unha concreta actividade que pasa a ser desempeñada por unha determinada empresa, sociedade ou organismo público.

a) En todos os supostos de finalización, perda, rescisión, cesión ou rescate dunha 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 de que se trate, os traballadores da empresa saínte pasa

rán a adscribirse á nova empresa ou entidade pública que vaia realizar o servizo, respectando esta os dereitos e obrigas que desfruten na empresa substituída. Producirase a mencionada subrogación de persoal sempre que se dea algún dos seguintes supostos:

1. Traballadores en activo que realicen o seu traballo na contrata cunha antigüidade mínima dos catro últimos meses anteriores á finalización efectiva do servizo, sexa cal for a modalidade do seu contrato de traballo, con independencia de que con anterioridade ao citado período de catro meses traballasen noutra contrata.

2. Traballadores con dereito a reserva de posto de traballo, que no momento da finalización efectiva da contrata, teñan unha antigüidade mínima de catro meses nela e se encontren enfermos, accidentados, en excedencia, vacacións, permiso, descanso maternal ou situacións análogas.

3. Traballadores con contrato de interinidade que substitúan algún dos traballadores mencionados no suposto 2, con independencia da súa antigüidade e en canto dure o seu contrato.

4. Traballadores de novo ingreso que, por exigencia do cliente, se incorporasen á contrata de servizos públicos como consecuencia dunha ampliación nos catro meses anteriores á finalización daquela.

5. Traballadores que substitúan outros que se xubilen, tendo cumprido sesenta e catro anos dentro dos catro últimos meses anteriores á finalización efectiva da contrata e teñan unha antigüidade mínima nela dos catro meses anteriores á xubilación, en virtude do Real decreto 1194/1985, do 17 de xullo.

b) Todos os supostos anteriormente contemplados se deberán ser acreditados fidedigna e documentalmentepola empresa ou entidade pública saínte á entrante mediante os documentos que se detallan no número 5.º do presente artigo e no prazo de 10 días hábiles, contados desde o momento en que, ben a empresa entrante ou a saínte, comunique fidedignamente á outra empresa o cambio da adxudicación do servizo.

c) Os traballadores que non desfrutasen das súas vacacións regulamentarias ao se producir a subrogación, desfrutaranas coa nova adxudicataria do servizo, que soamente aboará a parte proporcional do período que a ela corresponda, xa que o aboamento do outro período corresponde ao anterior adxudicatario, que deberá efectualo na correspondente liquidación.

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

Número 2º.-Obrigatoriedade.

A subrogación de persoal, así como os documentos que se facilitarán, operará en todos os supostos de substitución de contratadas, partes, zonas ou servizos que resulten da fragmentación ou división delas, ben

como nas agrupacións que daquelas poidan efectuarse, aínda tratándose das substitucións normais que se produzan entre empresas e entidades públicas ou privadas que leven a cabo a actividade dos correspondentes servizos, e isto mesmo que 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 de persoal nos termos indicados, e isto con independencia tanto da aplicación, se é o caso, do previsto no artigo 44 do Estatuto dos traballadores, como da existencia por parte do empresario salínte doutras contratadas alleas á que é obxecto de sucesión.

Número 3º.-Documentos que facilitará a empresa saínte á entrante.

A empresa saínte deberá facilitar á entrante os seguintes documentos:

-Certificado do organismo competente de estar ao día de pagamento na Seguridade Social.

-Fotocopia dos catro últimos recibos de salarios dos traballadores afectados.

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

-Relación de persoal, especificando: nome e apelidos, número de afiliación á Seguridade Social, antigüidade, categoría profesional, xornada, horario, modalidade de contratación e data do desfrute das súas vacacións.

Se o traballador é representante legal dos traballadores, especificarase o período do seu mandato.

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

-Copia de documentos debidamente dilixenciados por cada traballador afectado, nos cales se faga constar que este recibiu da empresa saínte a súa liquidación de partes proporcionais, non quedando pendente cantidade ningunha. Estes documentos deberán estar en poder da nova adxudicataria na data de inicio do servizo da nova titular.

Número 4º.-Dereito supletorio.

Igualmente, a empresa entrante respectará todos os dereitos de representación e garantías da representación legal de traballadores.

Capítulo X

Licenzas

Artigo 27º.-Licenzas.

A. O persoal afectado polo presente convenio terá dereito, sempre que se cumpran os requisitos exixidos, a desfrutar de licenzas retribuídas na forma e condicións que a seguir se indican:

1. Licenza por matrimonio: 16 días naturais.

2. Pola morte do cónxuxe ou fillo: 3 días. Cando, con tal motivo, o traballador necesite facer un desprazamento para o efecto fóra da provincia, o prazo será de 5 días.

3. Nacemento ou adopción dun fillo: 3 días, ampliables en dous días mais se o parto presentase complicacións ou resultase enfermidade grave. Estes supostos deberán estar certificados polo correspondente facultativo.

4. En caso de accidente, enfermidade grave, hospitalización ou falecemento de parentes até segundo grao de consanguinidade ou afinidade: 3 días. Cando, con tal motivo, o traballador necesite facer un desprazamento para o efecto fóra da provincia, o prazo será de 4 días.

5. Traslado de domicilio habitual: 1 día.

6. Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal, tal como regula a lexislación aplicable (DNI, carné de conducir para operarios con esa categoría, etc).

7. Polo tempo indispensable para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación para o parto que deban realizarse dentro da xornada de traballo.

8. Logo de solicitude solicitude, cunha anticipación mínima de 15 días ao seu desfrute, terase dereito a desfrutar no ano 2007 dun día de asuntos propios, de común acordo entre empresa e traballadores. Non poderán coincidir no mesmo día mais dun traballador de cada quenda de traballo. No caso de concorrencia, terá preferencia o traballador que o solicitase con máis anticipación.

9. Os dereitos que correspondan aos permisos cuxo estado civil é o matrimonio legal estenderanse ás parellas que convivan en común, salvo o previsto no número 1, xustificando esta convivencia mediante certificado de empadroamento ou outro equivalente.

As licenzas anteriores, excepto o número 1º, comezarán a contar na data en que se produza o feito que motiva a licenza, ou ao día seguinte se o traballador realizase máis da metade da xornada. Cando se fala de días, fálase de días naturais.

B. As traballadoras, por coidado dun fillo menor de 9 meses, terán dereito a unha redución da xornada normal de traballo nunha hora, que poderán dividir en dúas fraccións.

O disposto no número anterior poderá ser aplicable ao traballador sempre que quede acreditado mediante certificación da empresa en que traballe a nai que esta non exerceu nesa empresa o dereito que se regula.

C. Quen por razóns de guarda legal teña ao seu coidado directo algún menor de oito anos ou un diminuído físico ou psíquico que non desempeñe outra actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario cun máximo da metade da duración daquela.

Capítulo XI

Dereitos sindicais

Artigo 28º.-Representantes sindicais.

As centrais sindicais representadas no comité de empresa poderán solicitar a acumulación do crédito legal de horas sindicais correspondentes aos seus representantes sindicais nun ou varios deles. O cómputo horario efectuarase semestralmente, de forma que cada central sindical disporá dunha bolsa semestral de horas sindicais.

Capítulo XII

Prestacións sociais

Artigo 29º.-Complemento de fondo social.

A empresa comprométese a entregar a cantidade de 1.500 euros anuais en concepto de axuda ao fondo social, que será administrado pola comisión paritaria, composta na parte social pola representación legal dos traballadores.

Artigo 30º.-Seguro de accidente e incapacidade profesional.

1. A empresa subscribirá cunha compañía de seguros unha póliza de seguro de accidente para todo o persoal que teña no cadro, a cal garantirá aos herdeiros legais ou persoas que o traballador designe especificamente os seguintes capitais:

Para os casos de falecemento, grande invalidez, incapacidade permanente absoluta e total derivados de accidente de traballo, ou enfermidade profesional, a cantidade de dezoito mil euros (18.000 euros), durante a vixencia do convenio.

2. Estes capitais unicamente se percibirán cando o traballador estivese en activo na empresa no momento de producirse o feito causante e sempre que este fose declarado polo organismo oficial competente e non existise un terceiro responsable civil. Non obstante, nos casos en que as ditas contingencias estean sometidas a un período de revisión conforme ao artigo 48.2º do texto refundido do Estatuto dos traballadores, o traballador percibirá o capital correspondente unha vez que vencese o prazo de revisión legalmente establecido.

Para estes efectos, enténdese que un traballador se encontra en activo ao producirse o feito causante cando este se encuentre dado de alta na Seguridade Social pola empresa.

3. No suposto de que en convenios colectivos posteriores se acordase modificar expresamente o capital garantido pola póliza, o novo capital de indemnización acordado non terá efectos retroactivos e o seu vigor quedaría supeditado a trinta días posteriores á data da sinatura por parte da comisión negociadora do texto íntegro do novo convenio colectivo.

4. Non será aplicable este artigo nos supostos de falecemento e incapacidade derivadas de calquera

relación laboral distinta á existente entre o traballador e a empresa.

5. A empresa estudará a posibilidade de que no caso de que cando a un traballador lle fose recoñecida polo organismo correspondente unha incapacidade parcial ou total para o seu traballo habitual, reincorporalo a un posto de traballo que se adapte ás novas aptitudes físicas ou psíquicas do traballador.

No caso de que o traballador fose recolocado pola empresa e cobrase a cantidade correspondente ao seguro por incapacidade, quedará nese momento excluído da póliza e do dereito a reclamar cantidade ningunha por este concepto.

Artigo 31º.-Incapacidade temporal.

O traballador que cause baixa como consecuencia dunha incapacidade temporal derivada de accidente de traballo ou enfermidade profesional percibirá, como complemento das prestacións da Seguridade Social, até o 100% da base de cotización desde o primeiro día da baixa.

Así mesmo, a empresa aboará até o 100% da base de cotización durante o tempo que dure a hospitalización do traballador.

O traballador que cause baixa como consecuencia dunha incapacidade temporal derivada de enfermidade común percibirá, como complemento das prestacións da Seguridade Social, até o 85% da base de cotización desde o cuarto día da baixa, e unicamente durante as dúas primeiras baixas do ano natural, sen contar para estes efectos, as baixas inferiores a tres días.

Artigo 32º.-Accidentes de traballo.

No suposto de que a un traballador, realizando o seu cometido cun vehículo propiedade da empresa e cumprindo a función que se lle encomendase, lle fose retirado o permiso de conducir, a empresa acomodaráo noutro posto de traballo, conservando a súa retribución durante este tempo, sempre e cando o accidente non se deba a imprudencia temeraria ou embriaguez constitutiva de delito.

A empresa comprométese a facerse cargo, ben directamente ben a través da compañía de seguros, das responsabilidades económicas de toda índole, tanto respecto a terceiros como fronte á propia empresa, de que poidan ser responsables os condutores desta polos accidentes que poidan produ

cirse cos vehículos dela durante a execución do servizo, sempre que o dito accidente non se deba a imprudencia temeraria ou embriaguez constitutiva de delito.

Capítulo XIII

Protección e saúde laboral

Artigo 33º.-Revisión médica.

De conformidade co artigo 22 da LPRL, a empresa garantirá a todos os empregados a vixilancia periódica do seu estado de saúde en función dos riscos inherentes ao traballo.

Artigo 34º.-Roupa de traballo.

As roupas de traballo serán de uso obrigatorio e serán facilitadas pola empresa para un ano de duración.

As roupas de verán entregaranse en maio.

As roupas de inverno entregaranse en outubro.

Estas roupas serán as que a seguir se detallan:

Verán:

-Unha cazadora.

-Un pantalón de algodón.

-Unha camisa.

-Un par de zapatos con soleta de aceiro.

Inverno:

-Unha cazadora.

-Un pantalón de algodón.

-Unha camisa e un xersei.

-Un par de zapatos con soleta de aceiro.

-Un anorak para operarios que traballen no exterior.

-Un chaleco.

Disposición adicional

Única.-Normativa aplicable.

No non pactado neste convenio colectivo observarse o disposto no Estatuto dos traballadores, no convenio xeral do sector de limpeza pública, viaria, regas, tratamento e eliminación de residuos, limpeza de rede de sumidoiros e en normas de xeral aplicación.

Táboa salarial 1-7-2003/31-12-2003

Coficiente 1.045

Categoría	Salario base	Complemento tx-pen-per	Complemento transporte	Vacacións	Paga beneficios	Paga verán	Paga Nadal	Salario mes	Salario ano
Peón	604,61	133,01	46,92	737,62	737,62	737,62	737,62	784,54	11.580,40
Limpador	604,61	133,01	46,92	737,62	737,62	737,62	737,62	784,54	11.580,40
Basculeiro	613,36	134,94	46,92	748,30	748,30	748,30	748,30	895,22	11.740,66
Peón especialista	622,12	136,87	46,92	758,99	758,99	758,99	758,99	805,91	11.900,91
Mecánico	665,06	146,31	46,92	811,37	811,37	811,37	811,37	858,29	12.686,70

Basculeiro	666,60	159,98	67,80	14,07	826,59	840,66	840,66	840,66	908,46	13.341,59
Peón especialista	676,12	162,27	67,80	14,61	838,39	853,00	853,00	853,00	920,80	13.526,17
Mecánico	722,79	173,47	67,80	17,25	896,25	913,50	913,50	913,50	981,30	14.431,12
Conductor	722,79	173,47	67,80	17,25	896,25	913,50	913,50	913,50	981,30	14.431,12
Oficial	722,79	173,47	67,80	17,25	896,25	913,50	913,50	913,50	981,30	14.431,12

Táboa salarial 2006
Coeficiente 1.040

Categoría	Salario base	Complemento tx-pen-per	Complemento transporte	Complemento convenio	Vacacións	Paga beneficios	Paga verán	Paga Nadal	Salario mes	Salario ano
Peón	683,37	170,84	79,61	21,30	854,21	875,51	875,51	875,51	955,12	13.987,08
Limpador	683,37	170,84	79,61	21,30	854,21	875,51	875,51	875,51	955,12	13.987,08
Basculeiro	693,27	173,32	79,61	22,09	866,21	888,67	888,67	888,67	968,28	14.183,72
Peón especialista	703,27	175,79	79,61	22,88	878,96	901,84	901,84	901,84	981,45	14.380,37
Mecánico	751,70	187,92	79,61	26,76	939,62	966,38	966,38	966,38	1.045,99	15.344,68
Conductor	751,70	187,92	79,61	26,76	939,62	966,38	966,38	966,38	1.045,99	15.344,68
Oficial	751,70	187,92	79,61	26,76	939,62	966,38	966,38	966,38	1.045,99	15.344,68

Táboa salarial 2007
Coeficiente 1.040

Categoría	Salario base	Complemento tx-pen-per	Complemento transporte	Complemento convenio	Vacacións	Paga beneficios	Paga verán	Paga Nadal	Salario mes	Salario ano
-----------	--------------	------------------------	------------------------	----------------------	-----------	-----------------	------------	------------	-------------	-------------

