

Convenio colectivo de Cespa, S.A. (concesionaria do servizo municipal de recollida de residuos sólidos urbanos e limpeza viaria da Coruña)
(Anos 2004-2007)¹

Capítulo I

Normas xerais

Artigo 1º.-Ámbito de aplicación.

O presente convenio colectivo regulará as relacións laborais da empresa Cespa (antes Marliara, S.A.-Ferroser) cos seus traballadores nos servizos de recollida de lixos, explotación das plantas de tratamento e eliminación de residuos e limpeza viaria, que a empresa ten concertados co Concello da Coruña, e calquera outro que concerta no futuro.

Artigo 2º.-Duración e vixencia.

1. A duración do convenio será de catro anos e estenderase ata o 31 de decembro do ano 2007.

2. Non obstante, seguirase aplicando, en todos os seus contidos, ata o asinamento doutro convenio, negociado entre as partes, que o substitúa. Neste momento seguirase o que determine a lexislación vixente en materia de negociación colectiva.

3. O presente convenio entrará en vigor o día do seu asinamento. As condicións económicas terán vixencia desde o 1 de xaneiro do ano 2004.

Artigo 3º.-Denuncia.

O presente convenio considerarase automaticamente denunciado unha vez rematada a vixencia prevista no artigo anterior, sen necesidade de aviso previo.

Artigo 4º.-Condicións máis beneficiosas.

Todas as condicións económicas ou de calquera índole contidas no presente convenio teñen carácter de mínimos, polo que os pactos, cláusulas ou situacións implantadas por anteriores adxudicatarios, que impliquen condicións máis beneficiosas para os traballadores con respecto ao presente convenio, individual ou colectivamente, subsistirán para aqueles que as estean a gozar.

Artigo 5º.-Absorción e compensación.

Os aumentos de retribucións que se puideren producir no futuro por disposicións legais só serán aplicables cando, considerados globalmente en cómputo anual, superen os aquí pactados. En caso contrario serán compensados e absorbidos e manterase o presente convenio nos seus propios termos.

Artigo 6º.-Comisión mixta paritaria.

1. No prazo máximo de dez días a partir do asinamento do convenio constituirase unha comisión mixta de interpretación e vixilancia do cumprimento do convenio.

2. Estará formada por seis representantes da parte económica e seis da parte social, pertencentes ao comité de empresa. Ambas as partes poderán contar con asesores.

3. Reuniranse por instancia de calquera das partes cantas veces sexa necesario, e deberán celebrar a reunión dentro dos cinco días seguintes.

4. As súas funcións serán as seguintes:

-Interpretación da totalidade das cláusulas deste convenio.

-Vixilancia e cumprimento do pactado.

-Estudo e valoración de novas disposicións legais que se promulgaren posteriores á entrada en vigor do presente convenio, que poidan afectar ao seu contido.

¹ Publicado no DOG núm. 189, do 28 de setembro de 2004.

-Cantas outras actividades teñan eficacia práctica do convenio e unha mellor solución interna dos conflitos.

5. Nas reunións da comisión mixta paritaria, cando sexan convocadas pola parte empresarial, o tempo necesario para elas correrá por conta da empresa. Cando sexan convocadas pola parte social, será do 50%; é dicir, o tempo investido nunha reunión correrá por conta da parte social e a seguinte 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.

1. Ambas as partes conveñen que calquera dúbida de contido ou de vixencia que poida xurdir sobre a interpretación ou aplicación deste convenio sexa sometida, antes de establecer a reclamación perante os órganos competentes, a un informe previo da comisión mixta paritaria.

2. A comisión mixta paritaria deberá emitir o seu informe no prazo máximo de 5 días, a partir do día seguinte en que fose solicitado.

3. As funcións da comisión non obstruirán, en ningún caso, o libre acceso á xurisdición competente prevista na lei.

Capítulo II

Condições económicas

Artigo 8º.-Condições económicas.

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

2. O pagamento da nómina mensual efectuarase o último día hábil de cada mes; cando este coincida en festivo ou en sábado efectuarase o día anterior. A entrega da nómina realizarase o día anterior ao do pagamento.

3. Os traballadores, coa notificación á empresa dun mes de antelación, poderán elixir calquera entidade bancaria para o ingreso da súa nómina, achegando, xunto coa solicitude, os datos relativos á súa conta bancaria.

4. O aboamento das liquidacións realizarase dentro dos sete días seguintes, contados a partir da data de extinción da relación laboral. No caso contrario, a empresa habilitaría os medios necesarios para que o pagamento sexa efectivo no prazo dos oito días seguintes ao cesamento laboral.

Artigo 9º.-Salario base.

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

Artigo 10º.-Antigüidade.

1. O complemento de antigüidade consistirá nun máximo de tres bienios e dous quinquenios; as cantidades percibidas son as que figuran na táboa anexa.

2. A antigüidade aboarase a partir do primeiro día do mes en que se cumpra o bienio ou o quinquenio.

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

O persoal afecto a este convenio percibirá un complemento de posto de traballo denominado complemento tóxico, penoso e perigoso; o seu importe é o que figura nas táboa anexas. O complemento tóxico do persoal do taller homologarase co de oficinas no período de tres anos.

Artigo 12º.-Complemento de transporte.

Todo o persoal afectado por este convenio percibirá un complemento extrasalarial denominado complemento de transporte, cun importe mensual establecido na táboa salarial anexa.

Artigo 13º.-Complemento de nocturnidade.

1. Os traballadores que realicen a súa xornada de traballo, ou a maior parte dela, en horario nocturno (entre as 22.00 h e as 6.00 h), recibirán un complemento de nocturnidade segundo as cantidades que para cada categoría figuran na táboa salarial anexa. Este complemento incrementarase durante os catro anos de vixencia do convenio en 20 A por mes, cada ano.

2. Este complemento aboarase por mes efectivamente traballado en xornada nocturna; será proporcional o seu pagamento para aqueles traballadores que non presten os seus servizos na dita xornada de forma habitual e a prestación sexa ocasional por substitución doutro traballador nun período inferior a un mes.

Artigo 14º.-Complemento de dispoñibilidade.

Tendo en conta as peculiaridades do servizo e as posibles necesidades de cambios de servizo e de quendas dos operarios na empresa, todos os traballadores que estean dispoñibles ou que ata agora viñan percibindo un complemento de nocturnidade, sen realizar o seu traballo en horario nocturno, percibirán un complemento de dispoñibilidade, segundo a táboa anexa.

Artigo 15º.-Complemento de compensación.

Este complemento aboarase mensualmente como compensación aos traballadores de taller e persoal de oficinas nas cantidades marcadas na táboa anexa.

Artigo 16º.-Complemento de convenio.

Este complemento aboarase aos traballadores de taller e persoal de oficinas mensualmente nas can

tidades que se establecen na táboa anexa, excepto que ao asinamento do convenio colectivo estean a percibir unha cantidade maior, conforme se describe nos parágrafos seguintes, e que será respectado para todos os efectos pola empresa, e non será absorbible.

O denominado complemento voluntario e absorbible que están a percibir determinados traballadores, independentemente do servizo ao que pertencen, pasa a percibirse como complemento de convenio.

Para os traballadores de nova incorporación, o pagamento da cantidade do mencionado complemento voluntario e absorbible nacerá de mutuo acordo entre empresa e traballador.

Artigo 17º.-Pagas extraordinarias.

1. As pagas extraordinarias de verán e Nadal aboaranse a razón de 30 días de salario base máis 30 días de antigüidade. Será a paga de beneficios a que figura na táboa salarial, equivalente á do ano 2003 máis o IPC (conxunto estatal) do dito ano; seguirá igual criterio no resto dos anos de vixencia do convenio colectivo.

2. As pagas percibiranse anualmente; a de verán pagarase coa nómina de xuño, a de Nadal o 22 de decembro coa nómina de decembro e a de beneficios coa nómina de febreiro.

3. As pagas percibiranse día a día; non se percibirán nas ausencias inxustificadas; nos casos de IT e maternidade seguirase o disposto no artigo 26º.

Artigo 18º.-Axudas de custo.

1. Compénsanse economicamente os desprazamentos por motivos laborais fóra do municipio, nos seguintes termos:

-Cando sexa necesario pasar a noite no lugar do desprazamento aboarase ata a cantidade máxima de 55 A/noite.

-Cando o desprazamento obrigue a xantar e cear, aboarase a cantidade de 25 A/día.

-Pola media axuda de custo, xantar ou cea, aboarase a cantidade de 15 A/día; para desprazamentos superiores a unha semana, 12 A/día.

2. Todos os gastos deberán ser documentados, para o seu aboamento, cos xustificantes do gasto.

Artigo 19º.-Horas extras.

De forma cotiá non se farán horas extras, e no caso de facelas, serán voluntarias.

No caso de circunstancias excepcionais, non habituais e de forza maior, calquera traballador que tivese que estender a súa xornada máis alá da duración normal desta, o tempo que tivese que traballar pagaráselle a razón de 12 A/h, ou a parte correspondente, ou poderá optar o traballador por usar días de descanso compensatorio ao acumular horas extras en proporción de 1,75 horas por cada hora extra, deben

do informar á empresa en caso desta opción, e non podendo acumular as horas ocorridas en trimestres diferentes.

Se as horas extras coincidisen en domingo ou festivo a cantidade por hora será de 15 A. No caso de optar pola opción de descanso, a proporción será de dúas horas normais por cada extra.

O servizo de recollida dos residuos de mercados en día festivo compensarase con tres días de descanso (o festivo non gozado máis dous días en compensación do descanso).

Artigo 20º.-Incrementos salariais.

Os incrementos salariais para o ano 2004 das diferentes categorías son os que se detallan na táboa salarial anexa.

Para o ano 2004 o incremento salarial será o referido ao IPC estatal para o ano 2003, aplicado a todos os conceptos económicos da táboa salarial, e unha cantidade bruta anual de 400 A para cada traballador, destinados 16 A ao complemento de transporte e o seu excedente ao salario base dividido en 14 mensualidades.

Para o ano 2005 o incremento salarial será o referido ao IPC estatal para o ano 2004, aplicado a todos os conceptos económicos da táboa salarial, e unha cantidade bruta anual de 425 A para cada traballador; a súa distribución levarase a cabo entre a empresa e o comité de empresa, para o cal no mes de outubro do ano anterior (2004) iniciarán as relacións e contactos pertinentes.

Para o ano 2006 o incremento salarial será o referido ao IPC estatal para o ano 2005, aplicado a todos os conceptos económicos da táboa salarial, e unha cantidade bruta anual de 450 A para cada traballador; a súa distribución levarase a cabo da mesma maneira que no punto anterior.

Para o ano 2007 o incremento salarial será o referido ao IPC estatal para o ano 2006, aplicado a todos os conceptos económicos da táboa salarial, e unha cantidade bruta anual de 500 A para cada traballador; a súa distribución levarase a cabo da mesma maneira que no punto anterior.

Capítulo III

Condicións de traballo

Artigo 21º.-Xornada de traballo.

1. A xornada anual será distribuída en bloques de 9 días, 6 de traballo e 3 de descanso correlativos; a xornada diaria será de sete horas para varredores e recollida nocturna de RSU.

2. Respecto da xornada de 37 horas semanais que se estaba a realizar, a xornada laboral do varrido manual os domingos e festivos reducirase nunha hora semanal durante a vixencia do convenio. Para tal efecto, durante o ano 2004, do 1 de xaneiro ao 30 de xuño, non se experimentará redución; do 1 de xullo de 2004 ata o 31 de decembro de 2005 reducirase en trinta minutos semanais; finalmente, no 2006 e 2007, a xornada reducirase quince minutos

semanais cada ano. Así mesmo, a xornada laboral do persoal adscrito aos servizos de horario diúrno (oficinas, taller, recollida diúrna, selectiva, etc.) reducirase nunha hora ao longo dos tres primeiros anos de vixencia do convenio.

3. Dentro da xornada laboral diaria inclúense 25 minutos para o bocadillo, para o persoal que realice a xornada continuada, e 10 minutos á saída para hixiene persoal.

4. Consideraranse festivos e retribuídos para todos os efectos os días 25 de decembro e o primeiro de xaneiro, que non se traballarán en ningún servizo da empresa.

Artigo 22º.-Vacacións.

1. Todo o persoal adscrito ao presente convenio gozará de 30 días naturais de vacacións retribuídas, ou da parte proporcional que lles corresponda en función do tempo da antigüidade.

2. As vacacións retribuiranse a razón do salario base máis os complementos correspondentes, como se dun mes de traballo efectivo normal se tratase.

3. No caso do complemento nocturno, o seu cómputo resultará de dividir entre tres a cantidade cobrada por este concepto nos tres meses anteriores ao aproveitamento das vacacións.

4. A empresa poderá concederlle ao persoal que o solicite, o aproveitamento das vacacións fóra do período establecido neste convenio sempre que as solicitudes non superen o dez por cento do cadro de persoal.

5. Os traballadores que o desexen, tras o acordo previo entre eles, poderán permutar as súas vacacións avisando cun mes de antelación. Así mesmo, poderán permutar os días de descanso, coa comunicación previa ao encargado de servizo.

6. No caso de que por calquera circunstancia non se poidan gozar na súa quenda establecida establecerase outra quenda para gozalas que será negociada coa empresa.

Artigo 23º.-Material de traballo.

A empresa comprométese a dotar os traballadores do material máis apropiado, en cada momento, para que poidan desenvolver o seu labor dunha maneira eficiente. Así mesmo, os traballadores comprométese ao seu coidado e conservación.

Artigo 24º.-Permisos e licenzas.

1. O persoal afecto a este convenio terá dereito aos seguintes permisos e licenzas:

-Permisos sen soldo: a empresa concederalle ao persoal que o solicite e por causas xustificadas, ata 30 días de excedencia pactada, sen soldo e sen cotización á Seguridade Social, sempre que as necesidades do servizo o permitan. Os permisos deberán ser solicitados cunha antelación de 15 días, non sendo casos de urxente necesidade.

-Licenzas: o persoal terá dereito a gozar das licenzas retribuídas seguintes:

a) Matrimonio: 18 días naturais.

b) Matrimonio de fillos: 1 día se é na provincia e 2 fóra dela.

c) Parto ou adopción: 3 días.

Se é necesaria intervención cirúrxica: 9 días.

Se o parto é fóra da provincia: 5 días.

d) Pasamento ou enfermidade grave de cónxuxe, pais ou fillos: 4 días.

e) Pasamento ou enfermidade grave de avós, irmáns ou netos: 3 días.

f) Pasamento de tíos ou sobriños: 1 día.

g) Intervención cirúrxica ou convalecencia do cónxuxe, pais ou fillos: 3 días.

h) Traslado do domicilio habitual: 2 días.

i) Renovación ou obtención dos permisos de conducir ou identidade e realización dos recoñecementos médicos e dos exames: o tempo necesario.

j) Realización dun exame, daqueles traballadores que realicen estudos para a obtención dun título; en casos dúbidosos remitirase á comisión paritaria.

k) Cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal: tempo indispensable.

l) Todo traballador que unha vez iniciada a xornada de traballo e durante ela se sentise enfermo e tivese que abandonar o seu posto de traballo, coa posterior xustificación médica percibirá o importe total da xornada.

2. Como norma xeral, as licenzas comezarán a contar na data na que se produza o feito que as motiva. Se por motivos de hospitalización de familiares, debido a enfermidade grave ou intervención cirúrxica, establécense quendas de estancia no hospital ou no seu domicilio para atender o enfermo, o traballador podería comezar a súa licenza en data posterior ao feito causante.

3. A referencia que nas letras c), d) e g) se fai á esposa e cónxuxe respectivamente, entenderanse, así mesmo, para o compañeiro/a que de feito estable e en situación de feito asimilable ao matrimonio, conviva co traballador/a. As licenzas entenderanse sempre no caso de familiares consanguíneos ou aíns.

4. Todos os permisos xustificaranse posteriormente.

5. Os traballadores de xornada nocturna gozarán do permiso a noite anterior para o caso de consultas médicas deste cun especialista ou cando deban acudir a un xuízo, sempre que xustifiquen a ausencia cunha semana de antelación, ou, se é o caso, cando se teña coñecemento fidedigno do día da consulta ou xuízo. Igual tratamento terán os permisos polo tempo indispensable, para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal, cando

o traballador non poida cambiar a data que ten asignada para el.

6. Poderán celebrarse asembleas en horas de traballo ata catro horas ao ano, sempre que se garanta a realización dos servizos.

Artigo 25º.-Póliza de seguros.

1. A empresa comprométese a subscribir, ao seu cargo, no prazo dun mes desde o asinamento do convenio, unha póliza de seguros que cubra as continxencias de morte ou invalidez derivadas de enfermidade ou accidente, sexan laborais ou non, cunha contía de:

-Grande invalidez, invalidez permanente absoluta: 27.000 A.

-Invalidez permanente total: 15.000 A.

-Morte: 15.000 A.

-Axuda gastos de enterro: 2.400 A.

2. O traballador poderá designar diante da entidade aseguradora e por escrito os seus propios beneficiarios.

3. Unha copia desta póliza pasaráselle ao comité de empresa quince días despois de subscrita.

Artigo 26º.-Incapacidade temporal.

1. Nos supostos de IT derivada de accidente laboral, a empresa complementará ata o 100% do salario mensual desde o primeiro día de baixa e mentres esta dure, incluído o complemento de transporte.

2. Considerarase como accidente laboral aquel que ocorra in itinere, é dicir, como mínimo unha hora antes do inicio da xornada laboral e unha hora despois de rematar esta, para os efectos de cubrir os desprazamentos dos traballadores ao centro de traballo, e deste ao seu domicilio.

3. Así mesmo, complementará ata o 100% en caso de hospitalización e mentres dure esta e á convalecencia no seu domicilio.

4. Nos supostos de IT por enfermidade común ou accidente non laboral, a empresa complementará ata o 77,5% do salario mensual os primeiros 20 días, e ata o 100% de aí en diante. Excepcionalmente, na primeira baixa anual por enfermidade, a empresa complementará ata o 87,5% do salario mensual os primeiros 20 días.

5. Igual criterio se seguirá con respecto ao aboamento das pagas extraordinarias.

6. A IT por maternidade asimílase para todos os efectos ao punto 1 deste artigo en canto ao aboamento de complementos.

Artigo 27º.-Roupa de traballo.

A empresa proverá, en horario de traballo, aos traballadores que o requiran, de equipamentos de roupa e calzado completos, considerando un mínimo de dous equipamentos ao ano; o traballador está obrigado á súa adecuada conservación.

A roupa de traballo e o calzado mellorará a súa calidade; o anorak entregarase cada tres anos; redúcese a entrega da chaqueta a unha vez ao ano e cando o traballador a solicite; o traxe de auga entregarase cada dezaioito meses.

* Peóns RSU:-Verán:

Pantalón: 1.

Camisa: 1.

Botas de seguridade: 1 par.

Luvas: 1 par.

Xerse de verán: 1.-Inverno:

Pantalón: 1.

Camisa: 1.

Botas de seguridade: 1 par.

Luvas: 1 par.

Xerse de inverno: 1.-Unha vez ao ano:

Botas de auga: 1 par.

Gorro (viseira opcional): 1.

Viseira: 1.

Toalla: 1.

Chaleco: 1.

Chaqueta: 1 solicitado.-Cada tres anos:

Anorak: 1.-Cada 18 meses:

Traxe de auga: 1.

* Condutores:-Verán:

Pantalón: 1.

Camisa: 1.

Xerse de verán: 1.

Luvas: 1 par.-Inverno:

Pantalón: 1.

Camisa: 1.
Xersei de inverno: 1.
Luvas: 1 par.-Unha vez ao ano:
Toalla: 1.
Chaleco: 1.
Botas: 1 par.-Cada tres anos:
Anorak: 1.
* Persoal de taller:-Verán:
Mono/pantalón: 1.
Camisa: 1.
Luvas: 1 par.
Xersei de verán: 1.-Inverno:
Mono/pantalón: 1.
Camisa: 1.
Luvas: 1 par.
Xersei de inverno: 1.-Unha vez ao ano:
Gorro: 1.
Toalla: 1.
Chaleco: 1.
Botas de seguridade: 1 par.
Chaqueta: 1 solicitado.-Cada tres anos:
Botas de auga: 1 par.
Anorak: 1.
* Capataces:-Verán:
Pantalón: 1.
Camisa: 1.
Xersei de verán: 1.
Calzado de verán: 1 par.-Inverno:
Pantalón: 1.
Camisa: 1.
Xersei de inverno: 1.
Calzado de inverno: 1 par.-Unha vez ao ano:
Toalla: 1.
Chaqueta: 1 solicitado.-Cada tres anos:
Anorak: 1.
* Peóns LV:-Verán:
Pantalón: 1.
Camisa: 1.
Xersei de verán: 1.
Botíns de verán: 1 par.
Luvas: 1 par.-Inverno:
Pantalón: 1.
Camisa: 1.
Xersei de inverno: 1.
Botíns de inverno: 1 par.
Luvas: 1 par.-Unha vez ao ano:
Botas de auga: 1 par.
Cazadora: 1.
Gorro (viseira opcional): 1.
Viseira: 1.
Toalla: 1.
Chaleco: 1.-Cada tres anos:
Anorak: 1.-Cada 18 meses:
Traxe de auga: 1.
* Servizo de limpeza interna:-Verán:

Bata de verán: 1.

Xersei de verán: 1.

Calzado apropiado: 1 par.-Inverno:

Bata de inverno: 1.

Xersei de inverno: 1.

Calzado apropiado: 1 par.

2. A empresa comprométese a cambiar todo aquel equipamento que veña defectuoso ou se deteriore en exceso polo uso, por outro novo, a calquera empregado, tras entregar o elemento inservible.

3. A roupa de verán entregarase do 1 ao 15 de maio.

4. A roupa de inverno entregarase do 1 ao 15 de outubro.

5. A empresa antes de comprar a roupa consultará co comité de seguridade e hixiene para optar pola máis apropiada. Procurarase que a roupa incorpore os elementos necesarios para a súa correcta adecuación ás medidas máis idóneas de prevención de riscos laborais.

6. Ao inicio da relación laboral entregaranse dúas mudas de roupa.

Artigo 28º.-Retirada do permiso de conducir.

No suposto de que a un condutor, realizando o seu cometido cun vehículo da empresa, lle fose retirado o permiso de conducir, a empresa acomodará a un posto de traballo adecuado ás súas condicións, pero respectaránselle a categoría e as retribucións de condutor. Á fin da suspensión será reintegrado ao seu anterior posto de traballo. O resto das categorías que desempeñen labores de condutor rexeranse por este artigo.

Artigo 29º.-Mobilidade.

Cando por necesidades do servizo fose necesario o cambio de asignación a un posto ou de quenda de calquera operario, a empresa deberá informar o comité e explicar a causa que motiva tal cambio. Cando se xulgue o cambio como non adecuado, será resolto pola comisión paritaria.

Capítulo IV

Seguridade e hixiene

Artigo 30º.-Seguridade e hixiene.

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 a lexislación sobre seguridade e hixiene e para tal efecto, constituirase un comité de seguridade, hixiene e saúde, con obxecto de velar polo cumprimento das medidas legais regulamentarias, así como a posta en práctica do estipulado na Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais.

A dirección da empresa adoptará as medidas de seguridade e hixiene pertinentes, como consecuencia do control do lugar de traballo e das instalacións e instrumentos que pon ao dispor dos traballadores. As medidas de protección afectarán igualmente aos traballadores, obrigados a traballar con seguridade e a coidar que os locais e instrumentos de traballo se encontren en perfectas condicións; deberán poñer en coñecemento do comité de seguridade, hixiene e saúde, ou no seu defecto, do comité de empresa, todas as anomalías que detecten para que se adapten as medidas oportunas.

As funcións do comité de seguridade, hixiene e saúde serán as seguintes:

a) Promover a observación das disposicións vixentes para a prevención de riscos profesionais.

b) Fomentar a colaboración de todo o persoal na práctica e observancia das medidas preventivas; estimular a formación, divulgación e propaganda da seguridade e hixiene no traballo.

A empresa facilitará os medios de propaganda necesarios, co fin de que todo o persoal estea ao día das recomendacións, obrigas e prácticas en materia de seguridade, hixiene e saúde laboral; tamén fomentará e facilitará que todos os traballadores se formen nesta materia tanto en cursos internos como externos.

Artigo 31°.-Recoñecemento médico e vacinación.

1. Anualmente a empresa, para aplicar a Lei de prevención de riscos laborais faralles aos traballadores o recoñecemento médico específico establecido no protocolo correspondente de vixilancia da saúde, de carácter voluntario para os traballadores.

2. Os resultados do recoñecemento médico, que para as traballadoras incluírá o recoñecemento xinecolóxico, será entregado ao empregado/a, respectando a súa confidencialidade, e ao comité de saúde laboral nos termos establecidos na lexislación vixente.

3. A campaña de vacinación consistirá como mínimo no seguinte:

-Vacina contra o tétano.

-Vacina contra a hepatitis B, coa análise de sangue previo.

Será obrigatorio para a empresa.

Capítulo V

Melloras sociais

Artigo 32°.-Cotas sindicais.

A empresa, tras solicitalo por escrito, descontará a cota sindical da nómina daqueles traballadores que o desexen.

Artigo 33°.-Horas sindicais.

Anualmente, tras llo notificar á empresa, poderanse acumular as horas sindicais nalgún membro do comité de empresa ou delegado sindical. Así mesmo, poderanse acumular as horas sindicais de cada membro do comité ou delegado sindical, para a súa liberación, sen perda de retribución ningunha, para se dedicar ao traballo sindical tanto na empresa como no sindicato ao que pertenza; enténdese esta situación como excedencia especial, e terá dereito o traballador excedente a se reincorporar ao traballo no seu posto habitual cun aviso previo de 15 días; durante todo este período seguirá correndo a antigüidade.

Artigo 34°.-Excedencias.

1. O traballador cunha antigüidade na empresa de polo menos un ano terá dereito a que se lle recoñeza unha excedencia voluntaria de seis meses a

cinco anos. A empresa reservará o posto de traballo ao operario na dita situación e concertará para tal efecto un contrato de substitución ou interinidade correspondente.

2. O dito contrato estará suxeito ás disposicións sobre a materia en vigor no momento da substitución e ata que esta finalice.

3. Se a excedencia fose solicitada por un prazo inferior a cinco anos, o traballador poderá, tras llo comunicar á empresa, prorrogar a dita situación anualmente, ata esgotar os cinco anos. O traballador avisará a empresa con dous meses de antelación á data prevista para a súa reincorporación ao posto de traballo; no caso de non se reincorporar o traballador excedente, o traballador interino pasará a ocupar a súa praza como traballador fixo do cadro de persoal.

4. Este dereito só poderá ser exercido de novo polo mesmo traballador unha vez transcorridos tres anos desde o remate da anterior excedencia.

5. Para todo o non previsto neste artigo seguirase o establecido con carácter xeral no artigo 46 do Estatuto dos traballadores e demais normas vixentes sobre esta materia.

Artigo 35°.-Información de absentismos.

A empresa facilitará trimestralmente ao comité información sobre absentismo, baixas por accidente, baixas por enfermidade e faltas inxustificadas do conxunto do cadro de persoal, así como de todos os accidentes leves que se produzan aínda que estes non impliquen IT.

Artigo 36º.-Axuda familiar.

Os traballadores afectados por este convenio que teñan ao seu cargo unha persoa diminuída física ou psíquica, de acordo coas estipulacións requiridas pola Seguridade Social ou organismo que o substitúa, e tras a súa xustificación, percibirán un complemento salarial de 40 A por mes.

Artigo 37º.-Complemento escolar.

O persoal afectado por este convenio que teña fillos cursando estudos de preescolar, ensino primario, ESO, FP, BUP, COU e superiores percibirá da empresa unha axuda escolar por cada un dos fillos de 35 A ao ano.

Estas cantidades percibiranse unha única vez ao ano e non será necesaria a presentación do certificado de escolaridade correspondente ata a idade de 16 anos (educación obrigatoria); aboarase coa mensuralidade de setembro.

Os traballadores en activo que se matriculen para a obtención do graduado escolar gozarán dun premio de 35 A, tras a presentación da certificación da titulación mencionada.

Artigo 38º.-Control de ascensos, promoción interna.

Regularase de acordo co disposto no Regulamento de promoción de ascensos.

Artigo 39º.-Ingresos e cesamentos na empresa.

1. Facilitaráselle ao comité o modelo dos contratos de traballo que se usen na empresa.

2. A cada traballador entregaráselle unha copia do seu contrato de traballo.

3. Cando existan ingresos de novos traballadores, fixos ou eventuais, a empresa comprométese a comunicarllo ao comité, indicando apelidos, nome e categoría profesional do novo traballador, así como o tipo de contrato efectuado.

4. O traballador que desexe cesar na empresa deberá comunicalo cunha antelación de sete días. Este prazo será de 15 días para o persoal administrativo e dun mes para o persoal titulado.

Artigo 40º.-Faltas e sancións.

Os traballadores poderán ser sancionados pola dirección da empresa en virtude de incumprimentos laborais, de acordo coa gradación de faltas e sancións que se establecen nos artigos do convenio xeral.

Todas as faltas e sancións comunicaránelles simultaneamente ao traballador e ao comité de empresa, para o seu coñecemento e, de ser o caso, para o correspondente informe.

Artigo 41º.-Dereito de información.

1. A empresa facilitaralles ao comité de empresa e ás seccións sindicais legalmente establecidas, a información reflectida con carácter xeral no artigo 64 do Estatuto dos traballadores, referida ao centro de traballo da Coruña.

2. Así mesmo, facilitará información sobre o número de toneladas de lixo e a variación en superficie do servizo de limpeza viaria.

Artigo 42º.-Xubilación voluntaria e anticipada.

No suposto de que os traballadores, acolléndose ao Real decreto 1194/1985, do 17 de xullo, opten pola modalidade especial de xubilación aos 64 anos, a empresa, polo presente convenio, queda obrigada a substituír ese xubilado por outro traballador titular do dereito a calquera das prestacións por desemprego ou mozo demandante de primeiro emprego.

Coa finalidade de que os traballadores poidan preparar o seu acceso á xubilación, a empresa concederá os seguintes permisos especiais retribuídos:

-Aos traballadores que soliciten a xubilación por cumpriren a idade de sesenta anos concederánselles 98 días.

-Aos traballadores que soliciten a xubilación por cumpriren a idade de sesenta e un anos concederánselles 84 días.

-Aos traballadores que soliciten a xubilación por cumpriren a idade de sesenta e dous anos concederánselles 67 días.

-Aos traballadores que soliciten a xubilación por cumpriren a idade de sesenta e tres anos concederánselles 48 días.

-Aos traballadores que soliciten a xubilación por cumpriren a idade de sesenta e catro anos concederánselles 26 días.

-Aos traballadores que soliciten a xubilación por cumpriren a idade de sesenta e cinco anos concederánselles 6 días.

Os ditos permisos poderán gozarse antes da xubilación, ou no caso contrario, aboarse xunto coa liquidación de haberes. En tal caso, a cantidade aboada, para todos os traballadores, será a equivalente ao salario mensual da categoría de condutor diúrno entre trinta días polos días de permiso retribuído. Cada ano de vixencia do convenio, os días de permiso iranse axustando ao salario que se estableza para a categoría do condutor por día, en virtude do pactado no artigo 20º, incrementos salariais, do presente convenio colectivo.

Ademais, establécese a posibilidade de que os traballadores afectados polo presente convenio poidan optar á xubilación parcial de xeito que:

a) Accedan á xubilación parcial os traballadores que, tendo dereito consonte a actual lexislación á xubilación total, reúnan ademais as condicións xerais exixidas para teren dereito á pensión contributiva de xubilación da Seguridade Social, que a soliciten con tres meses polo menos de antelación e non se encontren en ningunha das causas de suspensión do contrato de traballo previstas na lexislación vixente.

b) A porcentaxe na que se poderá solicitar a xubilación parcial será como máximo o 85%, manténdose a prestación laboral do traballador ao servizo da empresa como mínimo no 15% restante da xornada. Non obstante o anterior, mediante acordo entre a empresa e o traballador poderán establecerse porcentaxes distintas, pero sempre dentro das fixadas anteriormente.

c) A dita relación laboral instrumentarase coa subscripción dun contrato a tempo parcial e por escrito en modelo oficial. A prestación laboral, o descanso e as vacacións deberán realizarse, agás polo pacto contrario, nos meses e quendas que estableza a empresa, o que será negociado co interesado.

d) O salario aboado en contraprestación polo traballo percibirase mensualmente, tras a distribución proporcional nos doce meses dos conceptos salariais do convenio colectivo en función da xornada efectivamente traballada.

e) A empresa asinará simultaneamente un contrato de remuda cun traballador en situación de desemprego ou, con carácter preferente, con aquel máis idóneo que concertase coa empresa un contrato de duración determinada máis antigo, no cal deberá cesar previamente. A duración do contrato será igual á do tempo que lle falte ao traballador substituído

para alcanzar a idade de 65 anos, salvo que o traballador substituído cesase con anterioridade ao servizo da empresa por calquera causa; nese caso, extinguirase igualmente o contrato de traballo do substituto. Non obstante o anterior, o traballador substituto terá dereito a pasar a indefinido cando leve

un mínimo de dous anos no citado contrato de remuda e se produza a xubilación total do xubilado parcialmente ou cando leve un ano co contrato de remuda e o xubilado cese parcialmente na empresa por causas alleas á súa vontade.

f) A xornada do traballador substituto será completa, podendo en consecuencia, simultanearse coa do traballador que se xubila parcialmente. Por outra parte, o posto de traballo do traballador substituto poderá ser calquera dos que correspondan ao mesmo grupo profesional do traballador substituído.

g) O contrato de traballo a tempo parcial suscrito co traballador parcialmente xubilado terá unha duración igual á que, no momento do seu asinamento, lle quede a aquel para alcanzar a idade de 65 anos, momento en que se extinguirá o dito contrato e que deberá pasar de modo forzoso o dito traballador á situación de xubilación total.

h) A empresa, a partir do momento de producirse a xubilación parcial, aboarálle ao traballador, en concepto de incentivos, as cantidades equivalentes polos permisos especiais de preparación previstos no presente artigo, de xeito que, cando solicite a xubilación parcial antes de cumprir a idade de 64 anos percibirá a cantidade equivalente aos permisos retribuídos previstos á idade de 63 anos, e, cando a xubilación parcial se produza aos 64 e 65 anos percibirá as cantidades equivalentes por permisos retribuídos para os ditos anos.

i) Aos traballadores en situación de xubilación parcial, en materia de incapacidade temporal, aplicaráselles o establecido no artigo 26º do convenio colectivo sobre complementos salariais, mentres estean anotados na empresa. Non será aplicable o dito artigo nas situacións de inactividade.

Artigo 43º.-Anticipos persoais.

Ao inicio da vixencia deste convenio a parte económica e pola súa conta creará un fondo de anticipos para os traballadores, coa contía de 27.045,55 euros anuais, que serán concedidos por solicitude individual de acordo co que segue, que será verificado polo comité de empresa.

1. Os anticipos concederanse por rigorosa orde de solicitude.
2. A contía máxima do anticipo será de 900 euros.
3. A amortización, sen xuros da cantidade solicitada, será de 60 A mensuais, a partir do mes seguinte á súa adxudicación.

Artigo 44º.-Servizo mecánico.

Debido ás peculiaridades do servizo, a empresa seguirá mantendo para os empregados do taller unha lavadora nas instalacións da empresa, para que poi

dan lavar a roupa de traballo manchada de aceite, disolvente, pintura...; facilitará tamén o seu mantemento, deterxentes, etc.

Artigo 45º.-Capacidade diminuída.

A empresa comprométese -no caso de que a un traballador, e ata un máximo de cinco persoas, lles for recoñecida polo organismo correspondente, unha incapacidade parcial, ou permanente total para o seu traballo habitual- a reincorporalos a un posto de traballo que se adapte ás novas aptitudes físicas ou psíquicas do traballador, sempre que o desempeño das ditas tarefas non menoscabe a dignidade do traballador.

No caso de o traballador for recolocado na empresa e cobre a cantidade correspondente ao seguro por incapacidade permanente total para o seu traballo habitual, conforme se dispón no artigo 25º deste convenio, quedará nese momento excluído da póliza e do dereito a reclamar cantidade ningunha por este concepto, a excepción dunha nova situación derivada de accidente laboral.

Capítulo VI

Subrogación do persoal

Artigo 46º.-Subrogación do persoal.

En todos os supostos de finalización, perda, rescisión ou rescate dunha contrata, así como de calquera outra figura ou modalidade que supoña unha substitución entre entidades, persoas físicas ou xurídicas que leven a cabo a actividade da que se trate, os traballadores da empresa saínte pasarán a se adscribir á nova empresa ou entidade pública que vaia desenvolver o servizo, respectando esta os dereitos e obrigas que gocen 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 súa modalidade de contrato de traballo, con independencia de que con anterioridade ao citado período de catro meses traballasen noutra contrata.

2. Os traballadores con dereito á reserva do 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, permisos, descanso maternal, servizo militar ou situacións análogas.

3. Traballadores con contrato de interinidade que substitúan algún dos traballadores mencionados no punto segundo, con independencia da súa antigüidade e mentres dure o seu contrato.

Disposicións adicionais

Primeira.

1. Ante o posible cesamento de calquera das actividades ou servizos que se están a desenvolver neste

centro de traballo, a empresa comprométese a facerse cargo automaticamente, se se produce o cesamento da actividade, dos traballadores afectados, conservándolles o salario e a categoría, así como todos os dereitos que teñan adquiridos, sempre que se cumpran os requisitos previstos no artigo 46º deste convenio, e non exista empresa ou entidade pública ou municipal na que poidan subrogarse, en caso de reversión do servizo.

2. A empresa comprométese a manter sempre o cadro de persoal co número de traballadores necesarios para o normal desenvolvemento das súas actividades.

3. Para o caso de posibles cambios tecnolóxicos no servizo, a empresa comprométese a realizar as necesarias consultas e negociación co comité de empresa antes de realizalos, sen que en ningún caso deriven despedimentos por causas obxectivas. Este apartado obrigará tanto á actual empresa adjudicataria como a futuras empresas que se fagan cargo dos servizos.

Segunda.

De acordo co estipulado na acta da reunión entre a empresa e o comité, que se xunta a este convenio, do 13 de maio de 1999, recóllense os seguintes acordos.

1. Respetaráselles aos contratos convertidos en indefinidos a antigüidade do contrato inicial.

2. No caso de que a empresa extinga contratos de traballo por causas obxectivas, e a extinción for declarada improcedente, a indemnización será de 45 días por ano de servizo ata un máximo de 42 mensualidades; no se lle aplicará, en consecuencia, o punto 4 do Real decreto lexislativo 8/1997, do 17 de maio. Isto será aplicable aos traballadores ingresados na empresa con anterioridade ao 1 de xaneiro de 2001.

3. No caso de despedimento disciplinario, declarado improcedente, a indemnización para todos os traballadores será de 45 días por ano de servizo, ata un máximo de 42 mensualidades.

4. Para todos os efectos, a totalidade dos traballadores do cadro de persoal da empresa consideraranse fixos do centro e non operará, en consecuencia, o previsto para ese respecto no artigo 40 do ET.

Terceira.

As partes asinantes do presente convenio colectivo, axustándose ao disposto na recomendación nº 192 da OIT e no artigo 6 da Carta Social Europea, sobre a conciliación, mediación e arbitraje voluntaria, acordan, no caso de conflitos non individuais xurdidos como consecuencia da aplicación do presente convenio colectivo, someterse aos procedementos extraxudiciais de conflitos de traballo establecidos no Acordo interprofesional (AGA) subscrito entre

as centrais sindicais Confederación Intersindical Galega (CIG), Unión Xeral de Traballadores (UGT), sindicato nacional de Comisións Obreiras (CC.OO.) e a Confederación de Empresarios de Galicia (CEG), nos seus propios termos e sempre que non se resolven con anterioridade na comisión paritaria prevista no artigo 6º deste convenio colectivo.

Cuarta.

Para todo o non disposto neste convenio nin nos seus anexos, seguirase o establecido no convenio colectivo do sector, no Estatuto dos traballadores, na LOLS e demais lexislación vixente nesta materia.

Quinta.

Todo traballador ten dereito a se desenvolver na súa actividade laboral e profesional en lingua galega.

A dirección da empresa e os representantes dos traballadores potenciarán o uso da lingua galega nas actividades internas, nas relacións laborais, na formación laboral e nas súas relacións coas administracións, tanto públicas como privadas. Farase fincapé nas comunicacións cos traballadores e na utilización do galego como lingua na súa publicidade, tendo en conta o sinalado no parágrafo anterior.

Táboa salarial convenio 2004 Cespa, S.A.

Condições económicas

Categoría	Salario base	Complemento tóxico	Complemento dispoñibilidade	Complemento convenio	Complemento compensación	Complemento nocturno	Complemento transporte	Categoría	Salario base	Complemento tóxico	Complemento dispoñibilidade
Mes	Ano	Mes	Ano	Mes	Ano	Mes	Ano	Mes	Ano	Mes	Ano
Peón noite	744,47	11.108,27	122,05	1.464,64	73,12	877,48	0,00	0,00	0,00	0,00	59,51
Peón día	744,47	11.108,27	122,05	1.464,64	73,12	877,48	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Peón responsable noite	765,37	11.412,31	125,54	1.506,51	75,43	905,18	30,38	364,56	0,00	0,00	59,51
Peón responsable día	765,37	11.412,31	125,54	1.506,51	75,43	905,18	30,38	364,56	0,00	0,00	0,00

Pagas extras 2004

Categorías	Xuño e Nadal	Beneficios
Peón noite	744,47+antigüidade	673,45+antigüidade
Peón día	744,47+antigüidade	673,45+antigüidade
Peón responsable noite	765,37+antigüidade	683,90+antigüidade
Peón responsable día	765,37+antigüidade	683,90+antigüidade
Conductor día	786,62+antigüidade	694,53+antigüidade
Conductor noite	786,62+antigüidade	694,53+antigüidade
Vixilante noite	791,89+antigüidade	697,16+antigüidade
Vixilante día	791,89+antigüidade	697,16+antigüidade
Capataz noite	765,37+antigüidade	683,90+antigüidade
Capataz día	765,37+antigüidade	683,90+antigüidade
Encargado xeral	1.790,65+antigüidade	1.196,54+antigüidade
Inspector	1.788,36+antigüidade	1.195,39+antigüidade
Arquitecto técnico	1.290,42+antigüidade	946,42+antigüidade
Of. admón. 3BI I qui.	1.055,02+antigüidade	828,72+antigüidade
Limpador	416,54+antigüidade	513,03+antigüidade
Xefe taller	1.432,40+antigüidade	1.017,41+antigüidade

Categorías	Xuño e Nadal	Beneficios
Subencargado xeral	987,79+antigüidade	795,11+antigüidade

Oficial 1ª	786,29+antigüidade	694,36+antigüidade
Oficial 2ª	775,59+antigüidade	689,01+antigüidade
Xefe servizos	1.899,81+antigüidade	1.251,12+antigüidade

**Antigüidades
Importe 2004**

		Mes
Peón	1 bienio	25,37
	2 bienios	47,04
	3 bienios	68,72
	3 bienios+1 quinquenio	99,34
	3 bienios+2 quinquenios	133,31
Resto categorías	1 bienio	25,80
	2 bienios	47,90
	3 bienios	70,00
	3 bienios+1 quinquenio	102,53
	3 bienios+2 quinquenios	135,03

**Outros
Importe 2004**

		Mes
Art. 37	Comp. escolar	35,00
Art. 37	Matrícula gdo. esc.	39,51