

**Convenio colectivo da empresa Limpiezas Xalo, S.L. para o centro de traballo de limpeza viaria do concello de Culleredo (Anos 2004-2006)<sup>1</sup>**

Capítulo I

Condicións xerais

Artigo 1º.-Ámbito territorial.

As normas contidas neste convenio colectivo regularán as relacións laborais entre a empresa Limpiezas Xalo, S.L. e os seus traballadores do centro de limpeza viaria do concello de Culleredo, e que estean adscritos aos servizos de limpeza pública viaria.

Artigo 2º.-Ámbito persoal e funcional.

Este convenio afectará e será de aplicación a todo o persoal que estea comprendido no artigo anterior, que presta ou preste os seus servizos na empresa mediante calquera modalidade de contratación.

Exclúese expresamente do ámbito regulado por este presente convenio ao persoal afecto ao establecido no artigo 1º, puntos 3 a) e c), da Lei do estatuto dos traballadores.

Artigo 3º.-Vixencia e denuncia.

O período de vixencia deste convenio colectivo será de tres anos, contados desde o 1 de xaneiro de 2004 ata o 31 de decembro de 2006, independentemente da data da súa publicación no BOP da Coruña.

A denuncia deste convenio deberá efectuarse por escrito á outra parte, cunha antelación mínima de dous meses á data do seu vencemento ou do de calquera das súas prórrogas.

En caso de non ser denunciado validamente, prorrogarase a súa vixencia nos termos previstos no Estatuto dos traballadores, actualizando os conceptos económicos coa mesma porcentaxe que experimente o índice de prezos ao consumo do ano corrente.

Artigo 4º.-Vinculación á totalidade.

As condicións pactadas forman un todo orgánico e indivisible e, para efectos da súa aplicación práctica, serán considerados globalmente.

Se a xurisdición competente anulase ou invalidase algúns dos seus artigos parcial ou totalmente, as partes asinantes reuniríanse con obxecto de solucionar o problema presentado, mantendo inalterable o resto do contido do convenio.

Artigo 5º.-Comisión de vixilancia do convenio.

Para entender das cuestións ou reclamacións que puidesen derivar da aplicación deste convenio, formarase unha comisión composta por un membro da parte social e un membro por parte da dirección da compañía.

A citada comisión disporá dun prazo de dez días para resolver as cuestións que se lle poidan presentar. A súa decisión terá carácter vinculante para ambas partes.

No caso de non emitirse resolución ou non se alcanzase acordo no dito prazo, ambas partes poderán solicitar a mediación no Servizo de Mediación, Arbitraje e Conciliación, da Administración laboral e/ou facendo uso das asesorías legais que estimen oportunas.

Artigo 6º.-Garantía ad personam.

Respectaranse as condicións persoais que en conxunto anual excedan das condicións establecidas neste convenio, como garantía ad personam.

---

<sup>1</sup> Publicado no DOG núm. 88, do 7 de maio de 2004.

Artigo 7º.-Compensación e absorción.

As retribucións e demais condicións contidas neste convenio, valoradas en conxunto, poderán ser compensables ata onde alcance, coas melloras e retribucións que sobre as mínimas regulamentarias e/ou obxecto de convenio ou pacto, viñese na actualidade satisfacendo a empresa, calquera que sexa o motivo, denominación, forma ou natureza das ditas melloras e retribucións, valoradas tamén en conxunto. A diferenza resultante entre a súa retribución persoal anualizada e a retribución establecida neste con

venio recibírase distribuída nas doce mensuralidades ordinarias en concepto de adecuación de convenio. Este complemento persoal incrementarase cada ano na mesma porcentaxe que o salario base.

As melloras económicas e doutra índole que puidesen establecerse por disposición legal, regulamentaria, convencional ou paccionada serán absorbidas ou compensadas polas establecidas en conxunto e en cómputo anual neste convenio.

Artigo 8º.-Lexislación aplicable.

No non previsto nin regulado neste convenio haberá que aterse ao disposto no convenio xeral do sector publicado no BOE do 7 de marzo de 1996, Estatuto dos traballadores e demais leis de carácter xeral.

## Capítulo II

### Organización do traballo

Artigo 9º.-Organización, dirección e control da actividade laboral.

É competencia única e exclusiva da dirección da empresa, de acordo co contido específico do artigo 20 do Estatuto dos traballadores e a lexislación laboral vixente, a ordenación dos recursos, a súa organización, dirección e control; todo iso en relación á organización teórica e práctica do traballo, asignación de funcións e control e verificación da actividade laboral.

A organización do traballo ten como obxecto alcanzar nos servizos que se prestan un nivel óptimo de eficacia, utilizando adecuadamente os seus recursos materiais e contando coa colaboración do persoal.

O traballador ten a obriga de avisar a empresa tan pronto como coñeza a súa imposibilidade de asistir ao traballo, para que esta organice adecuadamente o servizo.

Para trasladar definitivamente a un traballador a un posto distinto ao seu habitual nos casos que ocorran as modificacións substanciais das condicións de traballo seguintes:

- a) Xornada de traballo.
- b) Horario.
- c) Sistemas de traballo e rendementos.

Requirirase a conformidade do traballador afectado e no seu defecto a do comité de empresa ou delegado de persoal.

## Capítulo III

### Clasificación do persoal

Artigo 10º.-Clasificación profesional.

En canto á determinación das distintas categorías profesionais consignadas neste convenio colectivo son meramente enunciativas e non supoñen a obriga de ter cubertas e provistas as categorías enumeradas, se as necesidades e a estrutura determinada pola dirección da empresa non o require.

Pola función profesional, o persoal encádrase nalgunha das categorías profesionais que se enumeran a continuación:

- Encargado.
- Oficial/conductor de limpeza viaria.
- Peón especializado de limpeza viaria.
- Peón de limpeza viaria.

A relación de categorías non ten carácter exhaustivo, podendo a dirección da empresa, de acordo coa representación legal dos traballadores, crear outras novas, suprimir algunha das existentes ou modificar a súa denominación.

#### Artigo 11º.-Mobilidade funcional.

A mobilidade funcional, que se efectuará sen prexuízo dos dereitos económicos e profesionais do traballador, non terá outras limitacións que as exixidas polas titulacións académicas ou profesionais precisas para exercer a prestación laboral e pertenza ao grupo profesional, de acordo co contido da normativa laboral vixente en cada momento. Sen prexuízo dos dereitos económicos recoñecidos no Estatuto dos traballadores, e dentro da xornada laboral, cando sexa necesaria a realización simultánea ou sucesiva de funcións correspondentes a varios postos de traballo, que virán dadas polas necesidades dos servizos que xestionamos, poderá encomendárselle ao traballador o desempeño destas.

En caso de necesidade, a dirección poderá destinar aos traballadores a postos de traballo de superior ou inferior categoría, dentro dos límites e condicións establecidos pola lei.

### Capítulo IV

#### Contratación

#### Artigo 12º.-Contratación.

O ingreso ao traballo realizarase de conformidade con calquera das modalidades de contratación reguladas na lexislación laboral vixente no momento de efectuarse.

En todos os casos haberá que especificarse claramente as súas condicións, duración, xornada laboral, etc., e serán visados polo comité de empresa, ou se é caso, no momento de recibir a copia básica.

Cando o contrato de duración determinada previsto na letra b) do artigo 15 do Estatuto dos traballadores, que se concerte para atender circunstancias do servizo, acumulación de tarefas, etc., a duración máxima do contrato poderá ser de 6 meses dentro dun período de 12 meses. En caso de que se concerte por un período inferior, poderá ser prorrogado mediante acordo das partes, sen que a duración total do contrato poida exceder de dito límite máximo.

#### Artigo 13º.-Período de proba.

De acordo co contido do artigo 14 da Lei do estatuto dos traballadores, poderá concertarse por escrito un período de proba de:

- Para a categoría de encargado concértase un período de 90 días.
- Con relación ao resto do persoal, establécese un período de 30 días.

#### Artigo 14º.-Subrogación do persoal.

Ao obxecto de contribuír e garantir o principio de estabilidade no emprego e a absorción do persoal entre os que se sucedan, por rescisión do contrato administrativo co concello, contratos de arrendamento de servizos ou doutro tipo, nunha concreta actividade das reguladas no ámbito funcional deste convenio colectivo, a subrogación levarase a cabo nos termos establecidos no capítulo XI, artigos 49 e seguintes do vixente convenio xeral do sector.

### Capítulo V

#### Xornada, descanso, vacacións e ausencias.

#### Artigo 15º.-Xornada de traballo.

A xornada laboral do persoal comprendido no ámbito deste convenio será de 40 horas semanais, quedando establecida en cómputo anual en 1.760 horas efectivas.

Os traballadores terán un descanso de quince minutos para o bocadillo e de dez minutos ao final da xornada para a súa hixiene persoal, o cal se computará como tempo efectivo de traballo.

#### Artigo 16º.-Horario de traballo.

Tendo en conta da especial natureza e características dos servizos que se realizan, os horarios e quendas de traballo é facultade da empresa, que a exercitará sen outras limitacións que as derivadas do establecido neste convenio colectivo e na lexislación vixente.

#### Artigo 17º.-Calendario laboral.

Elaborarase un calendario anual no cal se reflectirán os nove días festivos de axuste de convenio que se aboarán nos meses que non coincida co aboamento das pagas extras.

#### Artigo 18º.-Descanso semanal.

Os traballadores afectados por este convenio terán dereito a un descanso semanal de día e medio ininterrompido.

Establécese como día inhábil o día 3 de novembro, festividade de San Martiño de Porres.

#### Artigo 19º.-Prolongación da xornada.

Dada a peculiaridade inherente dos servizos que se levan a cabo, servizos públicos, os traballadores con funcións de conservación da rede de sumidoiros, recollida e limpeza, estarán obrigados de ocorrer circunstancias que requiran unha pronta e inmediata execución dos traballos, imposibilitando o aprazamento, suspensión ou interrupción destes a prolongar

a súa xornada normal de traballo, sen prexuízo dos dereitos que se establecen neste convenio.

#### Artigo 20º.-Vacacións.

O período de vacacións será de trinta días naturais para todo o persoal afectado por este convenio, que leve un ano ao servizo dela, serán retribuídas a razón de salario base, antigüidade e complemento de asistencia.

A compañía establecerá as quendas de vacacións de acordo coas necesidades dos servizos, co fin de que queden atendidos en todo momento; preferentemente establécese como período de desfrute de maio a outubro. A distribución destas exporase cunha antelación de dous meses como mínimo.

#### Artigo 21º.-Licencias.

1. O traballador, previo aviso e xustificación, poderá ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, por algún dos motivos e polo tempo seguinte:

- a) Quince días naturais en caso de matrimonio.
- b) Dous días nos casos de nacemento de fillo ou enfermidade grave ou falecemento de parentes ata segundo grao de consanguinidade ou afinidade. Cando, con tal motivo, o traballador necesite facer un desprazamento ao efecto de ata 350 quilómetros (ida) dous días máis e a partir de 350 quilómetros tres días máis.
- c) Un día por traslado do domicilio habitual.
- d) O tempo necesario a asistencia a exames a que deba concorrer o traballador, con previo aviso e xustificación posterior.
- e) Polo tempo indispensable, para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal.

Cando o cumprimento do deber antes referido supoña a imposibilidade da prestación do traballo debido en máis do 20 por cento das horas laborables nun período de tres meses, poderá a empresa

pasar o traballador afectado á situación de excedencia regulada no punto 1 do artigo 46 do Real decreto legislativo 1/1995, Estatuto dos traballadores.

f) Para realizar funcións sindicais ou de representación do persoal nos termos establecidos, legal ou convencionalmente.

2. As ausencias ao traballo por visita a consulta médica da Seguridade Social, polo tempo empregado niso e previo aviso á empresa, terá o carácter de falta xustificada se se acreditan debidamente.

Estas licencias serán retribuídas co salario base, antigüidade, complemento de actividade e adecuación convenio.

Artigo 22º.-Excedencia 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 desta extinguirase o dito contrato, logo da súa denuncia ou aviso previo, salvo pacto en contrario.

Artigo 23º.-Excedencia voluntaria.

O traballador, con polo menos un ano de antigüidade na empresa, terá dereito a situarse en 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 final da anterior excedencia.

Os traballadores terán dereito a un período de excedencia non superior a tres anos, segundo o regulado no artigo 46.3º do ET.

O traballador excedente conserva só un dereito preferente ao reingreso nas vacantes de igual ou similar categoría á súa, que houbese ou se producise na empresa, e sempre que o solicite con polo menos un mes de antelación ao termo da excedencia. No caso de excedencia para atender ao coidado dun fillo, e durante o primeiro ano a partir do inicio desta, o traballador terá dereito á reserva do seu posto de traballo e ao cómputo da antigüidade durante o tempo en que o traballador permaneza en situación de excedencia para atender ao coidado dun fillo.

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.

Nas excedencias pactadas haberá que averse ao que establezan as partes.

Capítulo VI

Condicións económicas

Artigo 24º.-Salario.

A retribución de cada traballador estará composta polo salario base do convenio e os complementos que para cada actividade e categoría se determinan en táboa salarial anexa.

Para o ano 2004 incrementaranse todos os conceptos económicos na porcentaxe do IPC previsto máis un punto e medio (1,5%). Para os anos 2005 e 2006 incrementaranse todos os conceptos económicos na porcentaxe do IPC previsto máis un punto e medio (1,5%).

Homologaranse nun período de cinco anos a todos os traballadores novos contratados ao salario real do resto dos traballadores. A dita equiparación empezará a devengarse o 1 de xaneiro de 2004 cun aboamento de 50 euros mensuais.

Artigo 25º.-Pagamento de salario.

Todas as percepcións, excepto as de vencemento periódico superior ao mes, aboaranse mensualmente, por períodos e ata o día 5 do mes seguinte ao do seu devengo, aínda que o traballador terá dereito a percibir un anticipo ao mes cuxa contía non será superior ao 90 por 100 das cantidades devengadas.

Artigo 26º.-Revisión salarial.

No caso de que o índice de prezos ao consumo (IPC) establecido polo Instituto Nacional de Estatística (INE) rexistrase ao finalizar cada ano de vixencia un incremento superior ao IPC previsto, efectuarase unha revisión salarial da táboa anexa tan pronto se constate oficialmente no exceso sobre a indicada cifra con carácter retroactivo desde o 1 de xaneiro de cada ano.

Artigo 27º.-Complemento de antigüidade.

O persoal afectado por este convenio percibirá un complemento de antigüidade, que se aboará a razón de trienios a 13,64 euros mensuais nas doce pagas ordinarias e nas tres extraordinarias, cun tope máximo de cinco trienios. O complemento de antigüidade comezará a devengarse a partir do mes en que se cumpra o trienio.

Artigo 28º.-Penosidade, toxicidade e perigosidade.

A todos os traballadores aboaráselles unha cantidade fixa por mes, consistente en 47 A para todas as categorías para o ano 2004. Esta cantidade revisarase na mesma porcentaxe que o incremento do salario para o resto da vixencia do convenio.

Artigo 29º.-Nocturnidade.

Todos os traballadores que realicen a xornada entre as vinte e dúas e as seis horas percibirán un complemento de nocturnidade por día efectivamente traballado, consistente no 25 por cento do salario base da súa categoría profesional.

Artigo 30º.-Complemento de asistencia.

Concederase un complemento de asistencia de 91,24 euros mensuais ao persoal que non tivese ningunha falta por ningún concepto durante todo o mes. No caso de faltar xustificadamente tres días durante o mes será de 73,15 euros e no caso de catro faltas xustificadas percibirá 56,54 euros. Quedará excluído do dito complemento o traballador que tivese cinco ou máis faltas xustificadas ou algunha inxustificada.

Para estes únicos efectos as licencias do artigo 19º.1 deste convenio colectivo, así como os días de vacacións desfrutados illadamente, non computarán como faltas.

Artigo 31º.-Horas extraordinarias.

A empresa respectará, no concernente ao número de horas extras, o estipulado nas disposicións legais vixentes. Todas as horas que con carácter extraordinario realice o persoal comprendido neste convenio, seranlles aboadas cun incremento do 25 por cento do valor da hora ordinaria, calculada segundo a táboa salarial anexa.

Artigo 32º.-Horas extraordinarias por forza maior.

Entenderanse como horas extraordinarias por forza maior, aquelas que se realicen para atender traballos imprevistos, avarías dos medios de transporte, accidentes, inclemencias climatolóxicas, ausencias imprevistas e as que, en xeral, obedezan a necesidade derivada do carácter dos servizos que se realizan, a súa execución será obrigatoria para o traballador.

A retribución desta aboarase incrementando o valor da hora ordinaria nun 25 por cento, calculada segundo a táboa salarial anexa.

Artigo 33º.-Gratificacións extraordinarias.

Trátase dun complemento de vencemento periódico superior ao mes, e todo o persoal laboral afectado por este convenio colectivo, independentemente da súa categoría profesional, percibirá tres gratificacións extraordinarias aboables nos meses de marzo, xuño e decembro, a razón de 30 días de salario base, complemento de antigüidade e complemento de asistencia, e en proporción ao tempo traballado.

Estas pagas devengarase durante os doce meses anteriores á data do seu aboamento, 30 de xuño, 20 de decembro e 31 de marzo, respectivamente.

Artigo 34º.-Traballo en festivos.

Todo o persoal que, por necesidades do servizo, traballe no tempo de descanso semanal e/ou festivo percibirá no ano 2004 a cantidade de 55 euros brutos por cada xornada máxima de traballo. Este aboamento realizarase no mes seguinte ao que tivese lugar. No caso de coincidir dous festivos consecutivos ou días especialmente escollidos polo concello, aboarase o indicado importe, en concepto de complemento de festivo.

## Capítulo VII

### Faltas e sancións

Artigo 35º.-Facultade sancionadora.

Os traballadores poderán ser sancionados pola dirección da empresa en virtude de incumprimentos laborais, de acordo coa graduación de faltas e sancións que se establecen nos artigos 56 e seguintes do vixente convenio xeral do sector.

Artigo 36º.-Graduación das faltas.

As faltas cometidas polos traballadores ao servizo da empresa clasificaranse atendendo á súa importancia e circunstancias concorrentes en leves, graves e moi graves.

## Capítulo VIII

### Condições sociais

Artigo 37º.-Complementos ás prestacións de IT.

O traballador que se encontre na situación de incapacidade temporal percibirá, con independencia das prestacións aboadas pola entidade xestora correspondente, os seguintes complementos:

1. No suposto de hospitalización por intervención cirúrxica, a empresa aboará un complemento que, sumado ás prestacións regulamentarias, garanta o 100 por cento do salario base, complemento de antigüidade, complemento de actividade, de asistencia, penosidade, nocturnidade, adecuación convenio e gratificacións extraordinarias, mentres que permaneza na dita situación.
2. No caso de incapacidade temporal por enfermidade común ou accidente non laboral, a empresa garantirá o 100% dos conceptos anteriormente citados desde o primeiro ata o último día de IT.
3. No caso de accidente laboral, con ou sen hospitalización, a empresa aboará un complemento que, sumado ás prestacións regulamentarias, garanta o 100 por cento dos conceptos salariais mencionados.

Artigo 38º.-Indemnización por accidente de traballo.

Establécese a seguinte indemnización a todos os traballadores afectados a este convenio:

-En caso de morte, incapacidade permanente absoluta ou gran invalidez, causadas por accidente de traballo ou enfermidade profesional, a empresa aboará a cantidade de 33.055,67 euros.

No suposto de morte, a indemnización establecida aboaráse á viúva ou beneficiario do traballador.

A empresa concertará cunha entidade xestora de toda solvencia a correspondente póliza que garanta tal evento.

## Capítulo IX

### Seguridade, hixiene e saúde laboral

#### Artigo 39º.-Seguridade e saúde laboral.

En cantas materias afecten a seguridade e saúde no traballo, serán de aplicación as disposicións contidas na Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais e a súa normativa complementaria e de desenvolvemento.

## Capítulo X

### Acción sindical

#### Artigo 40º.-Representación legal dos traballadores.

A empresa reconece e garante os dereitos sindicais do traballador de acordo coa lexislación vixente en cada momento.

O/os comité/s de empresa e/ou delegado/s de persoal terán as facultades, dereitos e obrigas sinalados para estes pola Lei orgánica de liberdade sindical, pola Lei do estatuto dos traballadores.

#### Artigo 41º.-Cota sindical.

A empresa procederá a descontar da nómina a cota sindical a aqueles traballadores que así o soliciten, procedendo da seguinte forma:

a) O traballador interesado dirixirá escrito á dirección da empresa, facendo constar o seu desexo de acollerse a esta modalidade, indicando a contía da cota e a central sindical á que pertence.

b) A central sindical correspondente dirixiralle escrito á empresa informándoa da entidade bancaria e número de conta corrente na que se debe ingresar a totalidade da cotas correspondentes á dita central.

## Capítulo XI

### Disposicións varias

#### Artigo 42º.-Roupa de traballo.

Ao persoal afectado por este convenio facilitaráselle o equipamento adecuado para o desempeño dos traballos.

A dita indumentaria de traballo renovarase anualmente e será substituída cantas veces se acredite a súa necesidade.

#### Disposición derogatoria

Este convenio rexerá en substitución do I convenio colectivo que veu sendo aplicado aos traballadores afectos aos servizos especificados neste convenio e de calquera norma, pacto, acordo, uso ou costume que puidese existir anterior á súa entrada en vigor, os cales quedan expresamente derogados.

#### Disposición derradeira

Os atrasos que se orixinen como consecuencia da aplicación retroactiva dos conceptos económicos poderán ser satisfeitos pola empresa no prazo máximo de dous meses, contados a partir da publicación do convenio no BOP.

| <b>Categorías</b>                    | <b>Salario base</b> | <b>Penosidade</b> | <b>Compl. de Asistencia</b> | <b>Total mes</b> |
|--------------------------------------|---------------------|-------------------|-----------------------------|------------------|
| Encargado                            | 700,75 €            | 47 €              | 91,24 €                     | 838,99 €         |
| Oficial de limpeza v./conductor l.v. | 613,16 €            | 47 €              | 91,24 €                     | 751,40 €         |

|                         |          |      |         |          |
|-------------------------|----------|------|---------|----------|
|                         |          |      |         |          |
| Peón especializado l.v. | 569,35 € | 47 € | 91,24 € | 707,59 € |
| Peón l.v.               | 562,05 € | 47 € | 91,24 € | 700,29 € |

-Complemento de antigüidade 2004: 14,29 €-Complementos de festivos: 55 €-Adecuación de convenio: incrementarase na mesma porcentaxe que o salario base.-Novas contratacións: equiparación mensual co aboamento de 50 €