

**Convenio colectivo da empresa Cespa Conten, S.A.
(Anos 2004-2005)¹**

Capítulo I

Normas xerais

Artigo 1º.-Partes que concertan o convenio.

Este convenio colectivo foi subscrito por Cespa Conten, S.A. e o comité de empresa de Cespa Conten, S.A. no seu centro de Pontevedra.

Artigo 2º.-Ámbito territorial.

Este convenio será de aplicación exclusiva para os centros de traballo situados na provincia de Pontevedra.

Artigo 3º.-Ámbito persoal.

Este convenio colectivo afectará a todos os traballadores que desenvolvan a súa actividade laboral nos centros de traballo da empresa ao que se refire o artigo anterior.

Artigo 4º.-Ámbito funcional.

Este convenio afectará os traballadores vinculados aos seguintes grupos profesionais:

-Persoal de movemento.

-Persoal de taller.

-Persoal de oficinas.

Artigo 5º.-Vinculación á totalidade.

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

No suposto de que unha vez no rexistro de convenios, a autoridade laboral observase algunha contravención da lexislación vixente, as partes comprométense á renegociación inmediata do conxunto deste convenio.

Artigo 6º.-Ámbito temporal.

Este convenio entrará en vigor o día 1 de xaneiro de 2004 e rematará a súa vixencia o 31 de decembro de 2006.

Os conceptos retributivos de calidade ou cantidade de traballo son de aplicación a partir do 1 de abril de 2004 así como as horas extras. Os conceptos salariais, salario base, antigüidade, complemento de transporte e rateo da paga extra de beneficios serán os únicos que estarán vixentes desde o 1 de xaneiro de 2004, xerando atrasos desde esa data.

Para o persoal administrativo actualízase sobre as táboas 2004 a partir do 1 de abril de 2004 o salario base, o cal queda nos seguintes importes:

Aux. admón.: 691 euros.

Oficial 2ª admón.: 715 euros.

Oficial de 1ª admón.: 730 euros.

Comercial: 715 euros.

A denuncia deste convenio entenderase realizada automaticamente ao momento do seu vencemento.

En caso de non chegar a unha negociación, despois de finalizada a vixencia, o texto do convenio quedará prorrogado salvo os conceptos salariais que aumentarán de acordo coa suba do IPC real do ano anterior: salario base, complemento de transporte e antigüidade.

Artigo 7º.-Comisión mixta de interpretación.

¹ Publicado no DOG núm. 107, do 4 de xuño de 2004.

Constitúese unha comisión mixta de vixilancia na aplicación e interpretación deste convenio colectivo, integrada por igual número de representantes de cada unha das partes.

Esta comisión reunirse por instancia de parte, celebrándose a reunión ás corenta e oito horas seguintes á súa convocatoria.

Serán funcións desta comisión as seguintes:

- a) Interpretación de cada unha das cláusulas deste convenio colectivo.
- b) Vixilancia e cumprimento do pactado.
- c) Estudo e valoración de novas disposicións legais de promulgación posterior á entrada en vigor deste convenio colectivo, que poidan afectar o seu contido, co fin de adaptalas ao seu espírito global.
- d) Cantas outras actividades tendan á eficacia do convenio colectivo, e a unha maior solución interna de posibles conflitos colectivos.

Artigo 8º.-Garantía persoal.

As condicións pactadas, xa sexan económicas ou doutra índole, concedidas pola empresa aos traballadores seranlles respectadas a título persoal.

Os futuros incrementos que se poidan producir nos conceptos salariais non serán absorbidos polo complemento persoal.

Capítulo II

Retribucións

Artigo 9º.-Conceptos retributivos.

Durante a vixencia deste convenio, o réxime de retribucións do persoal estará integrado polos seguintes conceptos:

- a) Conceptos salariais:
 - Salario base.
 - Antigüidade.
 - Complemento de transporte.
- b) Complementos de calidade ou cantidade de traballo:
 - Prima por toxicidade ou penosidade.
 - Prima por servizo.
 - Prima por mantemento.
 - Prima por falta de accidente.

Para o ano 2004, a contía dos conceptos retributivos, será a que para cada unha das categorías figura na táboa salarial anexa a este convenio.

A nómina aboarase, mediante transferencia bancaria, o día 30 ou véspera hábil de cada mes.

Artigo 10º.-Salario base.

Será para cada categoría profesional o que figura na táboa salarial anexa.

O incremento para o ano 2004 será o 3% en todos os conceptos salariais. Para o ano 2005 o incremento será do IPC real do ano 2004 máis o 0,25% en todos os conceptos salariais. Para o ano 2006 o incremento será do IPC real do ano 2005 máis o 0,25% en todos os conceptos salariais.

Artigo 11º.-Antigüidade.

O complemento persoal de antigüidade, consistirá en trienios e sendo o prezo mensual de cada trienio de 23 euros para todas as categorías.

O incremento para os anos 2005 e 2006 incrementarase na mesma contía que para os salarios.

O máximo de percepción do complemento de antigüidade é de 6 trienios.

O complemento de antigüidade percibirase nas pagas mensuais e nas extraordinarias, e devengarase a partir do día 1 do mes seguinte a aquel en que se cumpran os períodos.

Artigo 12º.-Complemento de transporte.

Establécese un complemento denominado complemento de transporte para todas as categorías profesionais (non cotizable á Seguridade Social) na contía mensual de 36 euros. Este complemento devengarase por día efectivamente traballado e por doce mensualidades.

Artigo 13º.-Pagas extraordinarias.

O persoal cobrará dúas pagas extraordinarias de xullo e Nadal, que se aboarán respectivamente os días 15 dos meses de xullo e decembro, ou o día hábil anterior se caese en festivo. O devengo das pagas extras será semestral.

O importe das pagas especificase nas táboas salariais para cada categoría. Xunto coa paga extra percibirase o complemento de antigüidade que se veña percibindo mensualmente.

A paga do mes de marzo, á que fai referencia o convenio xeral do sector ratearase mensualmente polo seu importe bruto máis o complemento de antigüidade.

Artigo 14º.-Toxicidade, penosidade, hixiene e perigosidade.

Establécese unha prima por toxicidade, penosidade e perigosidade, que se aboará por mes efectivamente traballado por once meses ao ano, polo importe que se establece nas táboas salariais.

Así mesmo, establécese un complemento por xornada laboral completa de 4,51 euros para aqueles condutores que realicen transportes de R.P. ou biosanitarios ou conduzan un vehículo con remolque.

Artigo 15º.-Prima de servizo.

Xúntase a este convenio relación de primas por servizos cos seus valores mínimos correspondentes para as categorías que se especifican.

No caso de avaría do camiión, contabilizaranse primas por servizo para os condutores, de acordo co seguinte baremo:

a) Camiión avariado á hora de empezar a súa xornada de traballo: computaráselle un servizo por hora, cun máximo de seis servizos ata a súa reparación.

b) Camiión avariado, a avaría do cal continúa despois da finalización da xornada laboral, se o condutor debe permanecer no dito vehículo ata que se lle vaia reparar ou remolcar, pagaráselle cada hora de permanencia fóra de xornada ao prezo da hora extra pactada.

-Sistema Jumbo, aplicarase unha prima semanal coas condicións seguintes:

1. Priman a partir dos 50 servizos semanais (dentro da xornada laboral).

2. Do 51 en diante o importe por servizo será de 4,51 euros, para o período.

-Sistema Gancho, aplicarase unha prima semanal coas condicións seguintes:

1. Priman a partir dos 40 servizos semanais (dentro da xornada laboral).

2. Do 41 en diante o importe por servizo será de 4,51 euros, para o período.

-Sistema Acavo, aplicarase unha prima semanal coas condicións seguintes:

1. Priman a partir dos 38 servizos semanais (dentro da xornada laboral).

2. Do 39 en diante o importe por servizo será de 4,51 euros, para o período.

Artigo 16º.-Prima por falta de accidente.

Os empregados con categoría de condutor e que realicen estas funcións que non teñan ningún parte de accidente no transcurso do trimestre obterán unha prima trimestral por importe de 125 euros.

Este complemento seralle aboado tamén ao condutor de 2ª que habitualmente conduza unha furgoneta, por conta da empresa.

No caso de que tivese dous partes de accidente nun trimestre, ao trimestre seguinte, aínda que non tivese ningún, quedaría sen esta prima.

Enténdese por parte de accidente non só os danos á compañía de seguros por danos ocasionados contra vehículos, senón tamén os danos ocasionados a contedores, propiedades de terceiros, etc.

No caso de que se aprecie ausencia de responsabilidade por parte do empregado no accidente non se perderá a prima pactada, pero se se demostra que houbo negligencia (exceso de velocidade, etc...) e o accidente fose superior a 3.000 euros perderase o complemento durante o ano vixente.

Artigo 17º.-Complemento de nocturnidade.

A xornada efectivamente traballada en horario nocturno (entre as 22.00 horas e as 6.00 horas) devengará un complemento de nocturnidade de 150 euros/mensuais, agás persoal contratado para este efecto.

No caso de que o horario de traballo diario coincida só parcialmente co período nocturno, devengarase este complemento proporcionalmente ao tempo efectivamente traballado.

Artigo 18º.-Horas extraordinarias, prolongación de xornada e festivos.

As horas extras, serán de carácter voluntario, non podendo a empresa obrigar ningún traballador/a a realizalas, agás causas de forza maior.

O prezo da hora extraordinaria de 6 euros/hora para as categorías peón-especialista e auxiliar adtvo. e de 7 euros/hora para o resto das categorías.

O persoal de taller e de supervisión poderá prolongar a súa xornada de traballo polo tempo necesario, sen que o exceso sobre a xornada ordinaria se compute como horas extraordinarias, debendo aboarse a pro rata do valor da hora extraordinaria de traballo.

Cando os servizos teñan que prestarse en sábado, a retribución por todos os conceptos retributivos será de 9,50 euros/hora para peón-especialista e auxiliar adtvo. e de 12 euros/hora para o resto das categorías, salvo no caso do persoal contratado para traballar neses días, que percibirá a retribución que lle corresponda polo seu contrato.

Cando os servizos teñan que prestarse en domingo ou festivo, a retribución por todos os conceptos retributivos será de 14,03 euros/hora para peón-especialista e auxiliar adtvo. e de 17 euros/hora para o resto das categorías, salvo no caso do persoal contratado para traballar neses días, que percibirá a retribución que lle corresponda polo seu contrato.

Artigo 19º.-Anticipos.

Todo empregado terá dereito a solicitar un anticipo a conta dos seus emolumentos, proporcional ao salario dos días traballados no mes correspondente.

Artigo 20º.-Axudas de custo de comida.

Todo condutor ao que se lle avaríe o vehículo e se lle obrigue a permanecer máis tempo do habitual nun punto que estea fóra da área metropolitana, ou que estando dentro da área metropolitana esta avaría o reteña durante o horario de comida, terá dereito á percepción do importe da comida, logo da presentación da correspondente factura, cun límite de 10 euros.

Artigo 21º.-Préstamos.

Constitúese unha bolsa de 12.100 euros para préstamos persoais. Sen xuro por un importe máximo de 1.503 euros pagadoiro nun prazo máximo de 12 mensualidades concordante coa nómina. Terán dereito a estes préstamos todos aqueles empregados que manteñan un contrato con carácter indefinido e cunha antigüidade mínima dun ano.

Artigo 22º.-Sancións de tráfico.

As multas por infraccións de tráfico imputables á culpa ou imprudencia do traballador/a serán aboadas por este, en caso contrario serán aboadas pola empresa.

A empresa está obrigada a facilitarlles aos condutores/as a documentación dos vehículos (tarxeta de transporte, ITV, seguro, etc.), responsabilizándose a empresa das sancións que se poidan derivar pola falta de documentación, sempre e cando o traballador/a lle comunicase á empresa a ausencia desta documentación.

Capítulo III

Tempo de traballo

Artigo 23º.-Xornada de traballo.

A xornada de traballo será de 40 horas semanais; a empresa poderá establecer a súa distribución por xornada de forma flexible tendo en conta as necesidades de traballo, podendo aumentar o horario día coa limitación das 40 horas semanais. Sendo considerados festivos e non laborables os días 24 e 31 de decembro nos anos 2004 e 2005 e para o ano 2006 o sábado de Semana Santa.

Os horarios de traballo dos diferentes servizos serán establecidos ou modificados pola comisión paritaria.

Os descansos entre xornadas terán unha duración mínima de 12 horas, tanto na residencia como fóra dela.

O descanso semanal mínimo será de 36 horas e deberá ter lugar como regra xeral sábado e domingo.

Artigo 24º.-Calendario laboral.

O calendario anual que estableza a distribución dos días de traballo festivos, descansos semanais e vacacións será elaborado con coñecemento do comité de empresa e exposto no taboleiro de anuncios de cada centro de traballo, como máximo o 28 de febreiro.

Para todo o persoal, os festivos serán os correspondentes á cidade de Vigo ou da localidade do centro de traballo.

Artigo 25º.-Vacacións.

O período anual de vacacións será de trinta e un días naturais e desfrutaranse preferentemente durante o período comprendido entre o día 1 de xuño e o 30 de setembro, agás acordo en contrario.

As vacacións non se poderán iniciar en sábados, domingos ou festivos.

Os empregados aos que correspondan vacacións partidas nos períodos, un de verán, do 1-6 ao 30-9, e outro fóra destas datas, terán dereito a 2 días máis de desfrute no período de resto do ano.

Efectuarase un calendario de vacacións antes do 31 de marzo.

A retribución das vacacións será equivalente a un mes dos conceptos salariais excluído o complemento de transporte.

Artigo 26º.-Horario nocturno.

O horario nocturno será de 22.00 a 6.00 horas.

O servizo nocturno efectuarase sen axudante de condutor, igual que calquera outro servizo.

Artigo 27º.-Licenzas retribuídas.

1. Os traballadores afectados por este convenio terán dereito ás seguintes licenzas retribuídas:

a) Por matrimonio do traballador, 15 días naturais.
b) Por matrimonio de fillos, pais ou irmáns, un día se é dentro da provincia, e dous se se celebre fóra da provincia.

c) Por falecemento de cónxuxes e fillos catro días, en caso de ocorrer fóra da provincia cinco días.

Por falecemento de familiares ata 2º grao de consanguinidade tres días, en caso de ocorrer fóra da provincia catro días.

Por falecemento de tíos e sobriños un día, en caso de ocorrer fóra da provincia dous días.

d) En caso de enfermidade grave ou hospitalización de familiares ata 2º grao de consanguinidade ou afinidade, tres días. Se o traballador tivese que desprazarse fóra da provincia concederíanse catro días.

e) Para consulta médica ordenada polo facultativo da Seguridade Social, o tempo necesario, con posterior xustificante no que se deberá reflectir a hora de citación e a hora de saída.

f) Para cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal, o tempo necesario.

g) Traslado de domicilio habitual, un día.

h) Por nacemento de fillo tres días naturais; catro días naturais se é fóra da provincia.

i) As traballadoras embarazadas terán dereito a se ausentar do traballo, con dereito a remuneración, para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto, logo de aviso ao empresario e xustificación da necesidade da súa realización dentro da xornada do traballo. As traballadoras, por lactación dun fillo menor de nove meses, teñen dereito a unha hora de ausencia ao traballo, que poderán desfrutar ao comezo ou final. Igualmente terá dereito a todos os permisos que marca a lei de maternidade.

j) O tempo necesario para a asistencia a exames a que deba concorrer o traballador para estudos de formación profesional, educación secundaria obrigatoria, bacharelato e universitarios.

k) Para a renovación do carné de conducir, un día.

l) Todos os traballadores que o soliciten terán dereito a desfrutar durante a vixencia deste convenio de dous días retribuídos para asuntos persoais. O disfrute deste permiso retribuído queda condicionado a que se solicite cunha antelación mínima de 72 horas e a que non altere o normal funcionamento dos servizos por coincidir coa ausencia ao traballo doutro persoal. Este permiso non se desfrutará nin inmediatamente antes nin como unha continuación das vacacións nin de días festivos. Estes días poderanse desfrutar dun en un ou acumulados.

Excedencias:

a) O traballador, con polo menos unha antigüidade na empresa dun ano ten dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de se situar en excedencia voluntaria por un prazo non menor a dous anos e non maior a cinco. Este dereito só poderá ser exercido outra vez polo mesmo traballador se transcorreron catro anos desde o final da anterior excedencia.

b) Excedencia por coidado de fillos. Os traballadores terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atender o coidado de cada fillo, tanto por natureza ou adopción, ou nos supostos de acollemento (permanente ou preadoptivo) contado desde a data de nacemento ou da resolución xudicial administrativa.

c) Excedencias para o coidado dun familiar ata segundo grao de consanguinidade ou afinidade. Tamén terá dereito a un período de excedencia de duración non superior a un ano, para atender o coidado dun familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, por razóns de idade, accidente ou enfermidade non se poida valer por si mesmo, e non desempeñe actividade retribuída.

Se dúas ou máis traballadoras da mesma empresa xeraren este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

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

Suspensión con reserva do posto de traballo.

Suspensión con reserva do posto de traballo por parto, adopción ou acollemento de menos de 6 anos ou menores de idade maiores de 6 anos discapacitados, minusválidos ou con problemas de inserción social e familiar.

No suposto de parto, a suspensión terá unha duración de 16 semanas que se desfrutarán de maneira ininterrompida, ampliables no suposto de parto múltiple en 2 semanas máis por cada fillo a partir do segundo. O período de suspensión distribuirase segundo opción da interesada sempre que 6 semanas sexan inmediatamente posteriores ao parto. En caso de falecemento da nai, o pai poderá facer uso da totalidade ou, se é o caso, da parte que falte do período de supresión.

Malia o anterior e sen prexuízo das 16 semanas inmediatas posteriores ao parto de descanso obrigatorio para nai, no caso de que o pai e a nai traballen, esta, ao se iniciar o período de descanso por maternidade, poderá optar por que o pai disfrute dunha parte determinada e ininterrompida do período de descanso posterior ao parto, ben de forma simultánea ou sucesiva co da nai, agás que no momento da súa efectividade a incorporación ao traballo da nai supoña un risco para a súa saúde.

Nos casos de parto prematuro e naqueles en que, por calquera outra causa, o neonato deba permanecer hospitalizado a continuación do parto, o período de suspensión poderase computar por instancia da nai ou, no seu defecto, do pai, a partir da data de alta hospitalaria. Exclúense do dito cómputo as primeiras seis semanas posteriores ao parto, de suspensión obrigatoria do contrato da nai.

Nos supostos de adopción ou acollemento (preadoptivo e permanente) de menores de ata 6 anos, a suspensión terá unha duración de 16 semanas ininterrompidas, ampliables no caos de adopción ou acollemento múltiple en 2 semanas máis por cada fillo a partir do segundo, contadas a elección do traballador, ben a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento, ben a partir da resolución xudicial pola que se constitúe a adopción. A duración da suspensión será, así mesmo, de 16 semanas nos supostos de adopción ou acollemento de menores maiores de seis anos discapacitados ou minusválidos que por circunstancias e experiencias persoais ou que por proviren do estranxeiro, teñan especiais dificultades de inserción social e familiar debidamente acreditadas polos servizos sociais competentes. En caso de que a nai e o pai traballen, o período de suspensión distribuirase a opción dos interesados, que o poderán disfrutar de forma simultánea ou sucesiva, sempre con períodos ininterrompidos e cos límites sinalados. Nos casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, a suma deles non poderá exceder das 16 semanas previstas ou as que corresponda en caso de parto múltiple.

Os períodos de maternidade poderanse disfrutar en réxime de xornada completa ou a tempo parcial, logo de acordo entre os empresarios e os traballadores afectados, nos termos que regulamentariamente se determinen.

Artigo 28º.-Complemento económico por incapacidade laboral.

A empresa aboará desde o primeiro día da baixa aos traballadores en situación de incapacidade temporal derivada de accidente de traballo ou enfermidade con hospitalización a diferenza entre as

percepcións da Seguridade Social ou entidade xestora ata alcanzar o cento por cento dos conceptos salariais (excluído o complemento de transporte) ata a alta médica.

En caso de IT derivada de accidente de traballo con hospitalización, a empresa aboará desde o primeiro día da baixa a diferenza entre as percepcións da Seguridade Social ou entidade xestora ata alcanzar o cento por cento dos conceptos salariais (excluído o complemento de transporte) ata a alta médica.

En caso de IT por enfermidade común ou accidente non laboral aboarase a partir do día 21 da baixa a diferenza entre as percepcións da Seguridade Social ou entidade xestora ata o 100% dos conceptos salariais (excluído o complemento de transporte) cun tope máximo anual de 90 días.

Capítulo IV

Outros dereitos

Artigo 29º.-Indemnización por invalidez ou morte.

A empresa contratará un seguro de accidente, complementario ao réxime da Seguridade Social, que asegure o pagamento da cantidade de vinte e catro

mil cincuenta euros (24.050 euros) en caso de morte e trinta mil sesenta euros (30.060 euros) en caso de incapacidade permanente, total e absoluta esta cobertura non será de aplicación cando exista un terceiro responsable civil.

O pagamento será efectuado ao beneficiario ou no seu defecto aos herdeiros legais.

Artigo 30º.-Acción sindical.

Aplicarase o disposto, nestas materias, no Estatuto dos traballadores, na Lei orgánica de liberdade sindical e nas demais normas complementarias contidas na lexislación laboral vixente.

O delegado de persoal estará presente no asinamento das liquidacións, sempre e cando sexan requiridos polos traballadores.

Artigo 31º.-Saúde laboral.

Aplicarase o que dispoña a Lei de prevención de riscos laborais e demais normas complementarias contidas na lexislación laboral vixente.

A empresa efectuará, con cargo a ela, un recoñecemento médico anual a cada un dos seus traballadores a través da entidade aseguradora de accidentes de traballo correspondente, realizándose este dentro da xornada de traballo. O resultado do recoñecemento entregaráse ao traballador en sobre pechado ao seu nome.

Artigo 32º.-Defensa xurídica.

A empresa comprométese a realizar a defensa xurídica do condutor ou condutores por causa de accidentes ocorridos ao servizo da empresa.

Os accidentes in itinere entran dentro deste punto, aínda que o traballador utilizase o vehículo da súa propiedade.

Artigo 33º.-Invalidez.

A empresa tratará de situar os traballadores fixos do cadro de persoal que padezan unha invalidez permanente que lles impida realizar o seu traballo habitual, noutros postos de traballo da empresa, as funcións dos cales poidan realizar sen menoscabo. En caso de que se produza, a comisión paritaria estudará o seu acoplamento a outro posto para o que poida estar capacitado, sempre e cando exista vacante.

Artigo 34º.-Retirada do carné de conducir.

Os condutores que como consecuencia de conducir un vehículo da empresa por orde e conta desta, lles sexa retirado o carné de conducir, sempre que non medie embriaguez, consumo de produtos estupefacientes ou imprudencia imputable ao traballador e determinada pola autoridade competente, serán destinados durante ese tempo a outro traballo nalgún dos servizos da empresa, continuando percibindo o salario correspondente á súa categoría. Estes casos serán determinados pola comisión paritaria.

Artigo 35º.-Promoción e ascensos.

Os postos ou tarefas que impliquen mando ou especial confianza serán de libre designación e revogación por parte da empresa.

O persoal do cadro terá preferencia para cubrir as vacantes de categoría superior á que ten ata a de condutor/a, sempre e cando estea provisto da titulación exixida e acredite posuír os coñecementos e práctica suficiente para ocupar esa praza.

Os ascensos produciranse tendo en conta a formación, méritos e antigüidade do traballador/a, así como as facultades organizativas da empresa.

Das probas que poidan realizarse para a cobertura dun determinado posto daráselle coñecemento á representación dos traballadores/as.

Nos casos de realizar traballos de superior categoría durante máis de seis meses, esta categoría consolidarase automaticamente, así mesmo todo traballador/a que realice traballos de superior categoría cobrará en función desta categoría.

Artigo 36º.-Clasificación funcional.

Cada grupo profesional comprende as categorías que se especifican seguidamente.

Os postos de mando e/ou especial confianza non están suxeitos a esta clasificación.

As categorías serán equivalentes entre si dentro de cada grupo, con independencia dos seus dereitos económicos:

a) Grupo de persoal de movemento:

-Encargado/a: é o traballador que, ás ordes directas da dirección da empresa ou do encargado/a xeral, se existise, actúa á fronte dunha ou máis seccións, con xurisdición e mando sobre o persoal ás súas ordes.

-Condutor/a 1ª: é o empregado que se contrata coa obriga de conducir calquera vehículo da empresa con remolque ou sen el a teor das necesidades desta. Deberá estar en posesión do carné de conducir correspondente e deberá ter os coñecementos necesarios para executar as reparacións que non requiran elementos de taller.

Responsabilizarase do mantemento e adecuada conservación da máquina ou vehículo que se lle asigne, observando as prescricións técnicas e de funcionamento.

-Condutor/a 2ª: é o empregado/a que se contrata coa obriga de conducir vehículos da empresa que precisen o carné de conducir tipo A ou B.

-Especialista: é o empregado que executa labores para a realización das cales non se requira ningunha especialización profesional exceptuando a utilización da carretilla elevadora e pode prestar os seus servizos indistintamente en calquera lugar, servizo ou departamento dos centros de traballo.

-Peón: é o empregado que executa labores para cuxa realización non requiren ningunha especialización profesional, e pode prestar os seus servizos indistintamente en calquera lugar, servizo ou departamento dos centros de traballo.

b) Grupo de persoal de taller:

-Oficial de 1ª: é o empregado que posúe os coñecementos do seu oficio como para dominalo con mestría, podendo desempeñar mando sobre outros operarios, ou non, e que ten capacidade para interpretar planos de detalles, realizando traballos que requiren maior esmero, con rendemento correcto e economía de material.

-Oficial de 2ª: é o empregado que ten coñecementos teórico-prácticos do oficio, sen chegar á especialización e perfección exixida aos oficiais de 1ª, realiza traballos correntes.

-Peón: é o empregado que executa labores que para seren realizados non requiren ningunha especialización profesional, e pode prestar os seus servizos indistintamente en calquera lugar, servizo ou departamento dos centros de traballo.

c) Grupo de persoal administrativo:

-Oficial administrativo/a 1ª: é o empregado/a que actúa ás 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 ás súas ordes, realiza traballos que requiren cálculo, estudo, preparación e condicións adecuadas.

-Oficial administrativo/a 2ª: é o empregado/a que con iniciativa e responsabilidade restrinxida, efectúa funcións administrativas para as que sexa requirido polo xefe/a do que dependa ou oficial administrativo/a superior.

-Auxiliar administrativo/a: é o empregado que realiza operacións administrativas, con ou sen máquinas informáticas, e as xerais propias do traballo de oficina.

-Comercial: é o empregado cuxa responsabilidade será a venda de servizos, así como as relacións cos clientes, dependendo xerarquicamente do responsable de planta.

Artigo 37º.-Admisión de persoal.

A admisión de persoal axustarase ao legalmente disposto sobre contratación, considerándose provisional a admisión durante un período de proba que non poderá exceder da seguinte escala:

-Persoal directivo e técnico: seis meses.

-Persoal administrativo e encargado: dous meses.

-Persoal obreiro e subalterno: un mes.

Durante este período, tanto a empresa como o empregado poderán, respectivamente, proceder á rescisión ou desistir da proba, sen necesidade de aviso previo e sen que ningunha das partes teña dereito a indemnización.

En todo caso o traballador percibirá durante o período de proba a remuneración correspondente ao labor realizado ou ao desempeño das funcións específicas e clasificadas neste convenio.

Artigo 38º.-Roupa de traballo.

Todo o persoal afectado polo presente convenio no momento do ingreso na empresa será provisto de dous uniformes, un de verán e outro de inverno, estes serán renovados cada ano nestas datas e coas seguintes pezas de roupa:

-1 de verán (maio): 2 pantalóns, 2 camisas e un par de calzado adecuado.

-1 de inverno (outubro): 2 pantalóns, 2 camisas, 1 chaqueta, 1 xersei, 1 cazadora, 1 par de botas e os guantes necesarios.

Ao persoal de taller que traballe en foso ou en lugares que por natureza do traballo o obriguen a se manter nun ambiente de humidade ou graxo, será provisto de catro fundas cada ano e de calzado adecuado.

Os mecánicos que se ocupen en traballos especialmente sucios que produzan grave deterioración dos seus vestidos, serán provistos de (4) fundas cada ano.

Os traballadores que efectúan as súas tarefas en medios húmidos facilitaráselles calzado adecuado, así como roupa impermeable. A duración destas pezas será de (6) meses.

Artigo 39º.-Medidas de fomento de emprego e da contratación temporal.

Co fin de fomentar a contratación e debido aos límites a esta impostos como causa das últimas modificacións lexislativas, as partes acordan que a duración máxima do contrato eventual por circunstancias da produción será de doce meses nun período de dezaioito. Poderán acollerse a esta disposición os contratos que estean en vigor na data de publicación deste convenio e aínda non esgotaron a súa duración máxima, tendo unha indemnización de oito días de salario (segundo a táboa salarial anexa) por ano, segundo o Real decreto 5/2001.

Artigo 40º.-Aviso previo de cesamento.

O persoal que desexe cesar voluntariamente na empresa deberá avisar previamente cun período de antelación mínimo de quince días naturais.

O incumprimento do prazo de aviso previo ocasionará unha dedución na súa liquidación correspondente aos días que deixase de avisar previamente.

A notificación do cesamento realizarase por escrito.

A empresa porá en coñecemento da representación dos traballadores as baixas voluntarias que se produzan.

Artigo 41º.-Réxime disciplinario.

As probadas accións ou omisións punibles en que incorran os traballadores dentro da xornada laboral clasificaranse en: leves, graves e moi graves.

As faltas que se enumeran a seguir teñen carácter meramente enunciativo e non limitado, estando en todo caso aplicando no non previsto o disposto na lexislación laboral vixente.

a) Faltas leves.

1. As de descoido, erro, demora inexplicable na execución de calquera traballo.

2. Dúas faltas de puntualidade na asistencia ao traballo durante o período dun mes, inferiores a trinta minutos e superiores a dez minutos, sen que existan causas xustificadas.

3. Non cursar no prazo de corenta e oito horas a baixa por enfermidade ou accidente, a non ser que probe a imposibilidade de efectualo.

4. O abandono sen causa xustificada do traballo, sempre que este abandono non resultase prexudicial para a empresa nin perturbase o traballo dos demais operarios; nestes supostos considerarase como falta grave.

5. Descoidos na conservación do material ou da súa limpeza.

6. Non atender o público con corrección.

7. Non comunicarlle á empresa os cambios de domicilio.

8. As discusións cos compañeiros de traballo dentro da xornada laboral.

9. Faltar un día ao traballo, durante un mes, sen ningunha causa que o xustifique.

10. Falta de aseo ou limpeza persoal.
11. Deixar roupa ou efectos fóra dos roupeiros ou lugares que se custodian.
12. Usar equipos de utilización persoal doutros compañeiros intencionadamente.
13. Acumular ou almacenar nos lugares de traballo materias nocivas ou perigosas, susceptibles de descomposición ou de producir infeccións.
14. Faltas de educación no trato, incorrección no ademán ou nas respostas ao dirixirse a outro compañeiro.
15. Fumar en lugares pechados nos que estea prohibido.
16. Non avisar o seu xefe inmediato dos defectos do material, ou da necesidade deste, para o bo desenvolvemento do traballo.
17. Non manter nas condicións de limpeza exixidas a maquinaria ou útiles de traballo.
18. Non entregar debidamente cuberto o parte de traballo ao rematar a xornada laboral.

b) Faltas graves.

1. Máis de tres faltas, non xustificadas, de puntualidade ao mes.
2. Faltar dous días ao traballo durante o período dun mes sen causa xustificada.
3. A simulación de enfermidade ou accidente.
4. A mera desobediencia aos seus superiores en acto de servizo se a desobediencia implica quebranto manifesto para o traballo, ou dela derivase prexuízo notorio para a empresa.
5. Simular a presenza doutro traballador, fichando ou asinando por el.
6. Descoido negligente na conservación das ferramentas ou útiles de traballo.
7. Discusións alleas ao traballo, que produzan notorio escándalo.
8. Realizar traballos particulares durante a xornada, así como empregar para uso propio ferramentas ou materiais da empresa sen a oportuna autorización.
9. A embriaguez, fóra da xornada laboral, vestindo uniforme da empresa.
10. O abandono do servizo sen causa xustificada, que ocasione prexuízos á empresa ou fose causa de accidente dos seus compañeiros.
11. Inxestión de bebidas alcohólicas dentro da xornada laboral.
12. Diminución voluntaria no rendemento normal do traballo asignado.
13. Ameazas ou ofensas a un compañeiro ou a un subordinado.
14. Subir á cabina dos vehículos sen a debida autorización; consentir os condutores que suban os operarios non autorizados; ou subir e baixar deles en marcha sen que medie causa xustificada ou forza maior.
15. A autolesión.
16. A blasfemia habitual ou esporádica con prexuízo intencionado.
17. A reincidencia en faltas leves que fosen sancionadas, aínda que sexan de distinta natureza, cometidas no trimestre anterior, excepto as faltas de puntualidade.

c) Faltas moi graves.

1. Máis de dez faltas de asistencia ao traballo sen xustificar nun período de seis meses ou quince durante o ano.
2. Faltar ao traballo máis de dous días ao mes sen causa xustificada.
3. Fraude, deslealdade ou abuso de confianza nas xestións encomendadas ou facer negociacións de comercio ou industria por conta propia sen autorización expresa da empresa.

4. Facer desaparecer, inutilizar ou causar desperfectos en materiais, útiles, ferramentas, maquinaria, aparellos, instalacións, edificios, enxoval e documentos da empresa.
5. Condena xudicial por delito, cometidos na xornada laboral.
6. Violar o segredo da correspondencia ou documentos reservados da empresa.
7. A embriaguez durante o servizo.
8. Revelar a elementos estraños á empresa datos de reserva obrigada.
9. Os malos tratos de palabra ou obra, abuso de autoridade ou falta grave de respecto e consideración dos empregados aos seus superiores dentro da súa xornada laboral.
10. Os malos tratos de palabra ou obra, abuso de autoridade ou falta grave de respecto e consideración dos mandos, capataces e encargados aos seus subordinados dentro da súa xornada laboral.
11. O abandono inxustificado do traballo en postos de responsabilidade.
12. Orixinar rifas e pendencias cos compañeiros de traballo, con reincidencia.
13. A reincidencia en falta grave, aínda que sexa de distinta natureza sempre que se cometa dentro dun período de seis meses da primeira.

d) Sancións.

As sancións que a empresa poderá impoñer, segundo a gravidade e circunstancias das faltas cometidas e de conformidade con este convenio colectivo serán as seguintes:

Por faltas leves:

- Amoestación verbal.
- Amoestación por escrito.
- Suspensión de emprego e soldo de ata dous días.

Por faltas graves:

- Suspensión de emprego e soldo de tres a quince días.

Por faltas moi graves:

- Suspensión de emprego e soldo de dezaseis días a seis meses.
- Despedimento disciplinario.

A empresa comunicarlle ao comité as sancións por faltas graves ou moi graves ao mesmo tempo que ao interesado, sendo necesaria esta comunicación cunha antelación de tres días no caso do despedimento co fin de estudar conxuntamente os feitos integrantes da falta que se imputa.

Estes tres días interromperán a prescrición da sanción.

En caso de non chegar a un acordo, as partes farán uso das facultades que a lei lles reconece.

e) Prescrición das sancións.

- As faltas leves prescribirán aos dez días.
- As faltas graves prescribirán aos vinte días.
- As faltas moi graves prescribirán aos sesenta días.

A partir da data en que a empresa tivo coñecemento da súa comisión e, en todo caso, aos seis meses de se cometer.

Capítulo V

Normas de funcionamento do servizo

Artigo 42º.-Condución e mantemento de vehículos.

As operacións de condución e taller realizaranse durante a xornada laboral e comprenden en calquera caso as seguintes.

- a) Manter en todo momento, en perfecto estado de hixiene o interior e exterior dos vehículos.
- b) Verificar a diario os niveis de aceite, auga e pneumáticos do vehículo que se ten asignado, así como de calquera anomalía que houbese neste sentido.

c) Nos partes de accidentes ou sinistros habidos durante a xornada faranse constar os danos propios e os ocasionados por e contra terceiros, dos vehículos, así como os danos provocados polos contedores ou contra estes.

d) Levar, todos os días ao finalizar a xornada, o vehículo á nave, aparcándoo no lugar que se lle designe.

Artigo 43º.-Recollida e vertedura de residuos.

a) Efectuar as verteduras no lugar que indique a empresa.

b) Cubrir un parte diario de traballo, segundo modelo da empresa:

1. Nº de aviso, indicando nome e nº da rúa, nº de contedor, nome do vertedoiro, importe do servizo, se este se cobra.

2. Xuntar todos os comprobantes de servizo debidamente asinados polo cliente, tanto as levadas, cambios, retiradas, indicando hora de execución.

c) Xuntar os comprobantes de vertedura dos diferentes vertedoiros.

d) Xuntar os comprobantes especiais, en caso de recollida de contedores baleiros en naves, polígonos industriais, vertedoiro.

e) Efectuar as manobras necesarias para enganchar e desenganchar os contedores e depositar o contedor no sitio adecuado.

Artigo 44º.-Lexislación subsidiaria.

En todo aquilo que non quede determinado especificamente neste convenio, aplicarase o disposto no convenio colectivo do sector e demais lexislación laboral xeral.

Disposicións adicionais

Primeira.-A empresa negociará co comité os traslados de centro de traballo.

Segunda.-Durante a vixencia do presente convenio o persoal en activo que cumpra 25 anos de antigüidade na empresa, percibirá ou premio de vinculación de 241 euros por unha soa vez, que será aboable dentro do mes natural seguinte ao cumprimento da dita antigüidade.

Táboa salarial ano 2004

	Persoal de taller				Persoal administrativo						
	Encargado	Condut. 1ª	Condut. 2ª	Especialista	Ofic. 1ª mec.	Ofic. 2ª mec.	Peón	Ofic. 1ª adm.	Ofic. 2ª adm.	Auxi. adm.	Comercial
Salario base	751,78 €	709,04 €	669,05 €	625,85 €	709,04 €	669,05 €	608,23 €	709,04 €	655,04 €	608,23 €	655,04 €
Complemento transporte	36 €	36 €	36 €	36 €	36 €	36 €	36 €	36 €	36 €	36 €	36 €
Complemento	126,94 €	108,9 €	102,96 €	96,36 €	108,9 €	102,96 €	93,5 €	108,9 €	100,54 €	93,5 €	93,5 €

tóxico- perigoso			€		€	€		€	€		

Antigüidade.

Trienio	23 €	23 €	23 €	23 €	23 €	23 €	23 €	23 €	23 €	23 €	23 €	23 €
Máximo 6 trienios	138 €	138 €	138 €	138 €	138 €	138 €	138 €	138 €	138 €	138 €	138 €	138 €

Terceira paga = salario base + antigüidade (prorrateada en doce meses)