

Convenio colectivo da empresa Cespa Ingeniería Urbana, S.A., co seu persoal adscrito aos servizos de limpeza pública contratados co Concello de Vilagarcía de Arousa (Anos 2004-2007)¹

Capítulo I

Normas xerais

Artigo 1º.-Ámbito de aplicación.

Este convenio colectivo regulará as relacións laborais entre a empresa Cespa Ingeniería Urbana, S.A. e os seus traballadores adscritos aos servizos de limpeza pública contratados co Concello de Vilagarcía de Arousa (Pontevedra).

O cambio de titularidade da empresa ou dunha unidade autónoma en si mesma, non extinguirá por si mesma a relación laboral, quedando o novo empresario subrogado nos dereitos e obrigas laborais do anterior. O cambio de titularidade exixirá o coñecemento da representación sindical dos traballadores afectados.

En todo o non previsto neste artigo referente ao cambio de titularidade da empresa, observarase o previsto, con carácter xeral, no artigo 44.1º do Estatuto dos traballadores.

Artigo 2º.-Vixencia.

Este convenio colectivo, salvo os artigos que marquen outra diferente, iniciará a súa vixencia a partir do 1 de xaneiro de 2004, todo iso con independencia da súa publicación no BOP.

Artigo 3º.-Duración e prórroga.

A duración do convenio será de catro anos, é dicir, para o período comprendido entre o 1 de xaneiro de 2004 e o 31 de decembro de 2007.

Este convenio considerarase automaticamente denunciado unha vez terminada a vixencia prevista no punto anterior, sen necesidade de ningún aviso previo.

Artigo 4º.-Condicións máis beneficiosas.

O persoal que con anterioridade ao establecemento deste convenio viñera disfrutando de condicións máis beneficiosas que as aquí pactadas, conservaraas ad persoam.

Artigo 5º.-Comisión paritaria.

Constitúese unha comisión paritaria neste convenio coas funcións que se especifiquen no artigo 6º. A comisión reunirse unha vez cada dous meses, salvo convocatoria de calquera das partes por causa seria e grave que afecte aos intereses xerais do ámbito do convenio.

A reunión, que será convocada por escrito e polo menos con tres días hábiles de antelación, deberá incluír necesariamente os temas que se vaian tratar na orde do día.

Serán vogais desta, os tres delegados de persoal e tres representantes da empresa.

Será secretario un vogal da comisión paritaria, nomeado por cada sesión, tendo en conta que o cargo recaerá unha vez nos representantes dos traballadores e a seguinte nos representantes da empresa.

Artigo 6º.-Funcións da comisión paritaria.

As funcións da comisión paritaria serán as seguintes:

- a) Interpretación da aplicación da totalidade do convenio.
- b) Vixilancia e cumprimento do pactado.

¹ Publicado no DOG núm. 236, do 3 de decembro de 2004.

c) Cantas outras actividades tendan á maior eficacia práctica do convenio ou veñan establecidas no seu texto.

Capítulo II

Condições de traballo

Artigo 7º.-Xornada de traballo.

O que a seguir se expón será de aplicación a partir da data en que se asine este convenio e polos anos que se sinala.

A xornada semanal de traballo efectivo, a partir da sinatura deste convenio colectivo será de 37,5 horas durante o ano 2004, de 37 horas no ano 2005, de 36,5 horas no ano 2006 e de 36 horas no ano 2007. En caso de que se lexislase unha diminución da xornada de aplicación obrigatoria e máis favorable, aplicarase esta.

Os traballadores disporán de vinte e cinco minutos para tomar o bocadillo nos anos 2004 e 2005 e de trinta minutos nos anos 2006 e 2007. O horario para isto será respectivamente de 10.00 a 10.25 horas nos anos 2004 e 2005 e de 10.00 a 10.30 horas nos anos 2006 e 2007, para a quenda da mañá, de 17.00 a 17.25 horas nos anos 2004 e 2005 e de 17.00 a 17.30 horas nos anos 2006 e 2007 para a quenda de tarde e de 1.30 a 1.55 horas nos anos 2004 e 2005 e de 1.30 a 2.00 horas nos anos 2006 e 2007, para a quenda de noite.

Horarios:

-Quenda de mañá, luns a venres de 7.00 a 14.00 horas e os sábados, de 7.00 a 12.00 horas, salvo as xornadas de mañá dos martes e sábados que, para amoldarse ás necesidades do servizo, se realizan de forma partida.

-Quenda de tarde, luns a venres de 14.00 a 21.00 horas e sábados de 15.00 a 20.00 horas.

-Quenda de noite, luns a venres de 23.00 a 6.00 horas e sábados de 23.00 a 4.00 horas.

No ano 2005 a xornada do venres reducirase en 30 minutos para cada quenda, así como para o ano 2007 tamén se reducirá a do xoves en 30 minutos máis para cada unha das quendas.

Se durante a vixencia do convenio foran posibles modificacións na distribución horaria así como nos días da xornada semanal, convocaríase unha comisión paritaria para o efecto.

Os días 24 e 31 de decembro consideraranse para todos os efectos como días non laborables e retribuídos para todo o persoal de recollida de noite. O resto do persoal que traballe efectivamente os días 24 e 31 de decembro desfrutará en compensación dun día libre retribuído.

Os días 25 de decembro e 1 de xaneiro serán festivos excepcionais polo que, se for necesario realizar o servizo de recollida nocturna, só o realizaría a metade do persoal desa quenda, rotando esta metade os dous días. No referente a descansos, complemento económico e habilitación doutros medios para realizar este servizo, observarase o disposto no artigo 34 deste convenio.

O día 3 de novembro, día de San Martiño de Porres, patrón da actividade, considerase como día festivo, para todos os efectos.

Artigo 8º.-Vacacións.

O persoal comprendido neste convenio desfrutará dun período anual de vacacións de 31 días naturais, sendo polo menos 25 deles laborables, se se desfrutan de maneira continua. Para o caso de que as vacacións se desfruten en dúas tandas, 15 e 16 días naturais, sendo cada unha delas de polo menos, 13 días laborables nos anos 2004 e 2005 e 13 e 14 días laborables no 2006 e 2007. O desfrute efectuarase durante os doce meses do ano. Na empresa establecerase unha orde rotatoria de preferencia, de tal forma que o traballador que un ano foi primeiro

á hora de elixir quenda pase a ser último no ano seguinte.

O calendario de vacacións exporase nos taboleiros de anuncios da empresa e os traballadores coñecerán as datas de disfrute das súas vacacións, polo menos, con dous meses de antelación, para o cal se iniciarán os contactos coa representación dos traballadores a primeiros de novembro do ano anterior.

Artigo 9º.-Licenzas e permisos.

O traballador, logo de aviso e xustificación, poderá ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, por algún dos motivos e polo tempo que se indica:

- a) Dezasete días naturais en caso de matrimonio.
- b) Tres días naturais por adopción ou nacemento de fillo dos cales polo menos dous serán laborables. Se como consecuencia do parto, concorrese enfermidade grave, aumentarase a catro días. No caso de adopción, será necesaria a presenza real e fidedigna do empregado adoptante na tramitación do correspondente procedemento administrativo.
- c) Catro días naturais por falecemento de cónxuxe, fillos e tres días naturais por falecemento de pais.
- d) Dous días por enfermidade grave ou falecemento de parentes até segundo grao en consanguinidade ou afinidade. Cando con tal motivo o traballador necesite facer un desprazamento para o efecto, o prazo será de catro días.

-En caso de hospitalización de familiares de primeiro grao de consanguinidade ou afinidade, o permiso será de tres días, ou polos días que esta dure, se a hospitalización é inferior a tres días.

-Se o traballador tivese que acompañar a familiar de primeiro grao enfermo, co fin de que reciba asistencia médica ou consulta, logo de xustificación, a licenza será dun día que se ampliará até dous días se se realiza fóra da provincia.

-As enfermidades só se considerarán graves se así o indica o médico con claridade no parte entregado ao traballador.

e) Por matrimonio de fillos ou irmáns: un día laborable se a cerimonia se realiza na provincia onde resida o traballador, que pasarían a ser dous naturais, se o matrimonio se producise fóra da provincia.

f) Un día laborable por traslado de domicilio habitual que pasarían a ser dous naturais, se o matrimonio se producise fóra da provincia.

g) Para concorrer a exames finais, liberatorios e demais probas definitivas de aptitude e avaliación de centros oficiais durante os días da súa celebración, non excedendo en conxunto de dez días ao ano.

h) Para deberes de carácter público e persoal, así como para consulta médica. A empresa concederá aos seus traballadores permiso retribuído polo tempo necesario co fin de que estes poidan cumprir cos seus deberes de carácter público e persoal (reno

vación do DNI, revista militar, solicitude ou renovación do carné de conducir, etc.). Enténdese que este permiso será concedido cando o horario dos centros nos que deba ser realizada a correspondente xestión coincida coa xornada laboral do traballador. O traballador, cando vaia asistir á consulta médica, deberá poñelo en coñecemento da empresa con anterioridade e traer o xustificante correspondente de tal asistencia, establecendo como tempo necesario un máximo de

tres horas ampliable en caso de que o traballador demostre que concorren circunstancias que fan imprescindible máis tempo. Sobre este particular de consulta médica, respecto do persoal da quenda de noite, considerarase cada caso, tendo en conta a especial incidencia do horario nocturno.

i) Todos os traballadores disporán durante o ano dun día de asuntos propios de libre designación para o 2005, de dous días para o 2006 e de tres días no 2007.

Capítulo III

Condicións económicas

Artigo 10º.-Salarios.

Establécese a seguinte táboa de salario base por categoría e mes.

Xefe de servizo: 794,72 euros.

Encargado noite: 787,02 euros.

Administrativo: 731,96 euros.

Mecánico: 731,96 euros.

Conductor: 714,05 euros.

Peón: 688,51 euros.

Para o ano 2004 páctase un incremento global de convenio do 8,97% que queda distribuído nas táboas salariais anexas a este convenio xunto ao resto de conceptos salariais e económicos incluídos nel. Para os seguintes anos de vixencia do convenio, todos os seus conceptos tanto salariais como económicos se incrementarán conforme o IPC real do ano anterior máis dous con cinco puntos (2,5%). Estas revisións salariais levaranse a efecto no mes da súa publicación oficial e para tal fin a empresa manterá os contactos pertinentes coa representación dos traballadores para establecer a porcentaxe global de aumento de cada ano, nos termos indicados na frase anterior.

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

Artigo 11º.-Antigüidade.

A antigüidade será de tres bienios do 5% e posteriores quinquenios do 7%.

Comezarse a aboar desde día 1 de xaneiro do ano en que se cumpran os bienios ou quinquenios de que se traten.

A acumulación dos incrementos por antigüidade non poderá supor en ningún caso máis:

-Do 10% aos 5 anos.

-Do 25% aos 15 anos.

-Do 40% aos 20 anos.

-Do 60% como máximo aos 25 anos.

Artigo 12º.-Complemento de penosidade.

Establécese un complemento de penosidade que consiste no 25% do salario base. Este complemento será percibido por todos os traballadores da empresa durante os doce meses do ano.

Artigo 13º.-Complemento de nocturnidade.

Establécese un complemento de nocturnidade que consiste no 30% do salario base. Este complemento pagarase os doce meses do ano.

O complemento de nocturnidade percibirase para os traballos que se efectúen entre as 22.00 horas e as 6.00 horas da mañá.

Artigo 14º.-Gratificacións extraordinarias.

Todo o persoal afecto a este convenio percibirá as seguintes gratificacións extraordinarias: gratificación de verán, gratificación de Nadal e gratificación de beneficios.

Establécense as seguintes datas límite de pagamento destas gratificacións:

-Gratificacións de verán: 15 de xullo.

-Gratificacións de Nadal: 15 de decembro.

-Gratificación de beneficios: 15 de abril.

As citadas gratificacións extraordinarias serán equivalentes cada unha delas a 30 días de salario base máis antigüidade.

Artigo 15º.-Horas extraordinarias.

Procurarase efectuar as horas extraordinarias mínimas indispensables e, en todo caso, cos límites que determina o Estatuto dos traballadores.

Empresario e traballadores a través da súa representación legal poderán pactar que as horas extras se compensen por tempo de descanso, de acordo co previsto na lexislación vixente. En todo caso, o valor das horas extraordinarias será de 9 euros para o peón e 11 euros para as demais categorías.

Artigo 16º.-Complemento de transporte.

Establécese un complemento de transporte de 55,27 euros mensuais para cada categoría. Este complemento percibirase polos meses ou fraccións efectivamente traballados.

Artigo 17º.-Complemento de actividade e/ou condución.

Establécese un complemento de actividade e/ou condución de 45,48 euros mensuais, que percibirá o persoal coa categoría de peón, por día efectivo de traballo, cando realice labores de condución. Este persoal terá preferencia para ocupar as prazas vacan

tes de condutor en función da antigüidade e, de ser o caso, superación das probas que se propoñan para o efecto.

Artigo 18º.-Axudas de custo.

Establécese unha axuda de custos de 38,32 euros diarios, e unha media axuda de custos de 19,16 euros diarios.

Artigo 19º.-Achea por diminuídos físicos ou psíquicos.

Esta achega queda establecida na cantidade de 63,28 euros mensuais para aqueles traballadores que teñan ao seu cargo, familiares diminuídos psíquicos ou físicos.

Artigo 20º.-Indemnización por falecemento ou invalidez derivada de accidente laboral.

-Indemnización por falecemento ou invalidez permanente absoluta derivada de accidente laboral.

En caso de accidente laboral do que derive falecemento ou invalidez permanente absoluta, os familiares ou o/a traballador/a, percibirán unha indemnización de 10.106,62 euros e 15.949,51 euros, respectivamente, para cada continxencia. Os seus efectos terán lugar a partir do mes seguinte contado a partir da data de sinatura deste convenio.

-Axuda por falecemento derivado doutras causas.

Por falecemento dalgún/a traballador/a en activo, a empresa na que estea prestando servizos aboaralle ao cónxuxe ou fillos, para axuda do sepelio, unha única cantidade de 487,95 euros.

Artigo 21º.-Axuda de estudos.

A cada traballador que teña fillos en educación primaria e ESO similar segundo o plan de ensino, aboaráselle unha cantidade anual total de 47,38 euros en concepto de axuda de estudos. Esta cantidade farase efectiva coa nómina do mes de setembro ou outubro, logo de xustificación.

Capítulo IV

Outros aspectos sociais

Artigo 22º.-Roupas de traballo.

Entregaráselle a todo o persoal de limpeza e recollida dous uniformes e dúas camisas ao ano nos meses de maio e outubro, así como o calzado de seguridade de verán e inverno. Ao mecánico entregaráselle botas de seguridade para soldar.

Así mesmo, xunto co uniforme de inverno entregaráselle ao persoal de recollida e limpeza, un par de botas de auga, tres pares de guantes protectores, un conxunto de pantalón e chaqueta, impermeables. Tamén se entregará un anorak cada dous anos.

Tanto no verán coma no inverno, a cazadora será substituída por un xersei adecuado a cada estación, en anos alternos.

O material será entregado en cada centro de traballo pola empresa. Antes do pedido da roupa dará

selles audiencia aos delegados sindicais para emitir a súa opinión.

Artigo 23º.-Garantías sobre as condicións de traballo.

Co obxecto de que o traballador coñeza os datos relativos á súa afiliación e cotización ao réxime xeral da Seguridade Social, a empresa obrígase ao seguinte:

a) Facilitar copia do parte de alta na Seguridade Social aos traballadores dentro dos primeiros oito días do seu ingreso.

b) Publicación dos modelos TC1 e TC2 correspondentes ás cotizacións do último mes.

Así mesmo, mostrarase no taboleiro de anuncios copia da póliza coa entidade aseguradora sobre os riscos previstos no artigo 20.

Artigo 24º.-Taboleiro de anuncios.

Será obrigatoria a existencia de taboleiros de anuncios nos que se fixarán as comunicacións da empresa, así como as comunicacións dos traballadores e a información sindical.

Artigo 25º.-Seguridade e saúde laboral.

Constituirase un comité de seguridade e saúde laboral:

a) Composición: estará constituído polo empresario ou quen o represente, un técnico cualificado na materia e un delegado dos traballadores (delegado de prevención).

b) Funcións. Serán as seguintes:

1. Promover a observación das disposicións vixentes en materia de seguridade e saúde laboral.

2. Estudar e promover as medidas oportunas na orde da prevención dos riscos profesionais, protección da vida, integridade física, saúde e benestar dos traballadores.

3. Solicitar a colaboración dos gabinetes provinciais de seguridade e hixiene e institucións públicas dedicadas a estas funcións, na implantación ou inspección de medidas de protección no centro de traballo, dándose traslado aos compoñentes do comité de seguridade e saúde laboral, dos informes que puidesen elevarse a estes organismos.

4. Ser informado pola dirección da empresa das medidas concretas que se previron para o centro de traballo en materia de seguridade e saúde laboral, tendo facultade o comité, por iniciativa propia, de propor as adecuacións ou modificacións pertinentes ao plan de seguridade.

5. O comité de seguridade e saúde laboral poderá paralizar unha ou varias unidades de traballo no único suposto de risco para os traballadores, debéndoo poñer de inmediato en coñecemento dos servizos técnicos de seguridade da empresa.

6. O comité de seguridade e saúde laboral deberá levar unha estatística sinxela das medidas adoptadas, accidentes, ordes de seguridade dadas e requirimento aos traballadores resistentes á adopción de medidas de protección.

7. A información resultante daráselle a coñecer a todo o persoal mediante a súa inserción nos taboleiros de anuncios.

c) Actividade: o comité de seguridade e saúde laboral reunirse unha vez ao mes en horas de traballo. As reunións extraordinarias faranse por razóns de urxencia e fóra das horas de traballo.

O delegado de prevención disporá de 15 horas cada ano, co límite de 7 horas no mesmo mes, para que de maneira habitual e efectiva comprobren o cumprimento das medidas de seguridade individuais e o estado das colectivas.

Todo o anterior, sen menoscabo do cumprimento do establecido na lexislación de seguridade e saúde laboral no traballo, Lei 31/1995, do 8 de novembro.

Artigo 26º.-Recoñecementos médicos.

A empresa efectuará os recoñecementos médicos específicos necesarios dentro da disciplina relativa á vixilancia da saúde, coa participación do delegado de prevención e, de acordo coas estipulacións establecidas na Lei de prevención de riscos laborais e Real decreto 39/1997, do 17 de xaneiro.

Todo o persoal comprendido neste convenio se someterá a unha revisión médica anual que será por conta da empresa, así como o transporte en caso de que se realice noutra localidade distinta á do centro de traballo. O resultado deste recoñecemento médico será comunicado ao traballador pola entidade que o efectúe no prazo máximo de 30 días.

Os traballadores da quenda de tarde incorporaranse unha vez xantase, despois de finalizar o recoñecemento médico. Isto, sempre que poidan dispor de transporte público regular, a non ser que o medio de locomoción sexa facilitado pola empresa.

A empresa comprométese a que os recoñecementos médicos do persoal se fagan no período do 1 de maio ao 30 de setembro de cada ano e nas mellores condicións de asistencia médica sanitaria, e tal recoñecemento consistirá como mínimo en:

-Audiometría.

-Control da vista.

-Análise de orina.

-Espirometría.

-Exploración clínica.

Tamén se farán campañas de vacinación en:

-Vacinación de tétanos.

-Vacina contra a hepatite B, con análise de sangue previo.

Artigo 27º.-Dereitos sindicais.

- a) A empresa respectará o dereito dos traballadores a se sindicaren e non poderá condicionar o emprego dun traballador á situación de que non se afilie ou renuncie á súa afiliación sindical.
- b) A empresa non poderá despedir un traballador nin prexudicalo de calquera outra forma a causa da súa afiliación ou actividade sindical.
- c) A empresa reconece o dereito dos traballadores afiliados a un sindicato a celebrar reunións, recadar cotas e distribuír información sindical fóra de horas de traballo.
- d) O crédito de horas mensuais que corresponde aos delegados de persoal poderá acumularse nun ou varios dos seus compoñentes, sen superar o máximo total, quedando relevado ou relevados do traballo sen prexuízo da súa remuneración.
- e) A empresa respectará a legalidade vixente en materia de acumulación de horas sindicais, conforme o cal os cargos sindicais poderán acumular estas horas entre si segundo teñan por conveniente.
- f) O crédito horario para os delegados de persoal será de 19 horas, en cómputo trimestral.

Artigo 28º.-Excedencias.

A excedencia poderá ser voluntaria ou forzosa. A forzosa, que dará dereito á conservación do posto de traballo e ao cómputo de antigüidade da súa vixencia, concederá pola elección ou designación dun cargo público que imposibilite a asistencia ao traballo. O reintegro deberá ser solicitado dentro do mes seguinte ao cesamento no cargo público.

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

Os traballadores terán dereito a un período de excedencia non superior a tres anos para atender o coidado de cada fillo, contado desde a data de nacemento deste. Os sucesivos fillos darán dereito a un novo período de excedencia que, de ser o caso, porá fin ao que viñese disfrutando. Cando o pai e a nai traballen, só un deles poderá executar este dereito. Terán dereito á situación de excedencia na empresa os traballadores que exerzan funcións sindicais de ámbito provincial ou superior, mentres dure o exercicio do seu cargo representativo.

Artigo 29º.-Reloxo.

A empresa porá un reloxo de parede que servirá de orientación ao persoal. O local-vestiario permanecerá aberto durante 15 minutos máis tarde da hora de entrada. Todo aquel produtor que chegue no intervalo dos 15 minutos indicados no punto anterior comezará a traballar unha hora máis tarde da hora de entrada e será obxecto dunha hora de desconto, salvo que termine a limpeza do distrito asignado.

O establecido anteriormente terá lugar cando se cometa falta de puntualidade superior a unha cada mes.

Artigo 30º.-Faltas e sancións.

A empresa informará o delegado de persoal das sancións que se lles impoñan aos traballadores, así como dos seus motivos sempre e cando a cualificación da falta sexa moi grave. Esta información ao delegado de persoal será anterior á comunicación de sanción ao traballador afectado. Non se poderán impoñer sancións que consistan na redución do período de vacacións ou minoración dos dereitos ao descanso do traballador ou multa de haber.

Por petición dos traballadores sancionados, os delegados de persoal facilitaranlle a este, no caso de ser posible e en reunión para o efecto, información suplementaria co fin de chegar a un coñecemento máis obxectivo dos feitos.

Respecto aos tipos, graos e aplicación das sancións disciplinarias aplicarase o regulado no convenio xeral do sector de limpeza pública, recollida de lixo e rede de sumidoiros, publicado no BOE nº 58, do 7 de marzo de 1996.

Artigo 31º.-Xubilacións.

-Xubilación anticipada:

Os traballadores que cumpran a idade de 64 anos e demais requisitos exixidos poderán acollerse á xubilación segundo determina o Real decreto 1194/1985, e para este efecto a empresa obrígase a contratar asemade no lugar do xubilado outro traballador, sempre de acordo coa lexislación vixente.

-Xubilación parcial:

1. Con base no Real decreto 1131/2002, que se refire a prestacións, contrato a tempo parcial e xubilacións parciais e ao abeiro do disposto nos artigos 166.2º do Real decreto legislativo 1/1994, do 20 de xuño, e 12.6º do Estatuto dos traballadores, recoñéceselles aos traballadores incluídos dentro do ámbito de aplicación deste acordo, o dereito subxectivo a optar por xubilarse a tempo parcial, a partir dos 60 anos de idade e antes de alcanzar os 65, concertando paralelamente coa empresa unha redución da súa xornada habitual de traballo.

2. Poderán acceder á xubilación parcial os traballadores que, tendo dereito conforme a actual lexislación á xubilación total, reúnan así mesmo as condicións xerais exixidas para ter dereito á pensión contributiva de xubilación da Seguridade Social. Esta acreditación efectuarase presentando ante a empresa certificado orixinal de vida laboral xunto co escrito do interesado dirixido á empresa solicitando acollerse á xubilación anticipada parcial, cunha antelación de polo menos, tres meses á data prevista para a xubilación. Ademais, será necesario que, ao momento do inicio da situación de xubilación parcial, o interesado non se encontre en ningunha das causas de suspensión do contrato de traballo prevista na lexislación vixente.

3. A porcentaxe en que se poderá solicitar a xubilación parcial será do 85%, manténdose a prestación laboral do traballador ao servizo da empresa no 15% restante da xornada. Non obstante o anterior, mediante acordo entre a empresa e o traballador poderanse establecer porcentaxes distintas.

4. Esta relación laboral instrumentarase mediante a subscripción dun contrato a tempo parcial e por escrito en modelo oficial. A prestación laboral, descanso e vacacións deberá realizarse, salvo pacto en contrario, de forma acumulada nos meses contiguos ao dito contrato.

5. O contrato de traballo a tempo parcial suscrito co traballador parcialmente xubilado terá unha duración igual á que, no momento da súa celebración, lle falte a aquel para alcanzar a idade de 65 anos, momento en que se extinguirá este contrato, debendo pasar de modo forzoso tal traballador á situación de xubilación total.

6. O salario que se aboará en contraprestación polo traballo será o correspondente á xornada efectivamente realizada e aboarase á finalización de cada un dos meses nos que se traballan, liquidándose no último período mensual.

7. A empresa celebrará asemade un contrato de relevo cun traballador ou traballadora, co obxecto de substituír como mínimo a xornada de traballo que deixa vacante o traballador ou traballadora que se xubila parcialmente. 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, caso no que se extinguirá igualmente o contrato de traballo do relevista.

8. En materia de incapacidade temporal, enfermidade e/ou accidente laboral e, como excepción á regulación contida no artigo 38 do convenio colectivo sobre complementos salariais, os traballadores en situación de xubilación parcial, só terán dereito ao complemento salarial durante o período que estean de alta na empresa.

Artigo 32º.-Liquidacións.

Todos os recibos que teñan carácter de liquidacións asinaranse en presenza dun delegado de persoal ou asesor sindical.

Artigo 33º.-Cota sindical.

Por petición da central sindical correspondente e logo de conformidade por escrito do afiliado, a empresa encargarse da recadación da cota mediante o desconto en nómina e o seu ingreso na conta bancaria que a central determine.

Artigo 34º.-Domingos e festivos.

O persoal desfrutará os seus días de descanso semanal en sábado, domingo e festivos.

Cando coincidan dous días festivos consecutivos (festivo-festivo, festivo-domingo, domingo-festivo) e,

só para un dos días, dado que a empresa se encontra afecta a un servizo público de execución diaria, o servizo de domingos e festivos organizarase, de forma que se asegure a súa execución en todo momento. En principio, o traballo nestes días levarase a cabo con persoal voluntario e, caso de non existir persoal destas características, o servizo efectuarase co resto do persoal fixo designado para o efecto en ambos os casos farase nomeando quendas rotativas. O traballo compensarase cun día libre compensatorio e retribución salarial dun complemento funcional polo seu cambio de libranza equivalente a 60 euros. A asistencia para estes días non superará o 65% do persoal para a quenda de noite e do 30 % para a quenda de día.

Respecto do persoal que dispón a empresa contratado para o efecto para traballar en domingos e festivos, cando traballe en días festivos compensaráselle cun día de libranza e retribución salarial dun complemento funcional polo seu cambio de día de libranza equivalente a 60 euros e cando traballe os domingos seguirá co medio día de libranza, suposto que este persoal disfruta do seu día libre en sábado.

A data de disfrute do día compensatorio sinalarase de mutuo acordo entre a empresa e o traballador, a ser posible, no día sinalado polo traballador.

Con independencia do establecido anteriormente, a empresa poderá organizar os servizos de domingos e festivos de forma adecuada para atender os compromisos adquiridos co Concello de Vilagarcía de Arousa, ben con persoal contratado para o efecto ou persoal voluntario coa pertinente comunicación á representación dos traballadores.

O persoal contratado para traballar en domingos e festivos terá preferencia para ocupar as vacantes que se creen no cadro de persoal que traballa en xornada normal de luns a sábados. Para a aplicación deste artigo constituirase unha comisión paritaria para o efecto.

Artigo 35º.-Responsabilidade ante terceiros.

A empresa disporá dunha póliza de responsabilidade civil que cubra os posibles riscos producidos a terceiras persoas no exercicio da actividade habitual desenvolvida, que é a de recollida de lixo, limpeza viaria, limpeza da rede de sumidoiro, limpeza de contedores e eliminación de residuos.

Para casos especiais non cubertos pola póliza crearase unha comisión con representación social por parte dos delegados de persoal e representación da empresa; esta comisión estudará os casos especiais e emitirá un informe vinculante.

Artigo 36º.-Retirada do carné de conducir.

En caso de que se produza a retirada do carné de conducir, por resolución administrativa a un traballador que conduza un vehículo de motor que requira tal permiso, a empresa comprométese a lle facilitar un posto de traballo, o máis idóneo de acordo

coa súa categoría profesional, percibindo as retribucións salariais correspondentes ao novo posto.

Este beneficio non terá efecto cando a causa da retirada do carné de conducir fose por embriaguez ou consumo de drogas.

Artigo 37º.-Complementos por incapacidade temporal.

Na situación de incapacidade temporal derivada de accidente de traballo ou enfermidade profesional, a empresa complementará até o 100% da base reguladora desde o primeiro día do parte de baixa.

Así mesmo, naqueles casos en que exista baixa por IT por enfermidade común ou accidente non laboral, a empresa complementará o seguinte:

-En caso de hospitalización, até o 100% da base reguladora, desde o día en que se produza a hospitalización e mentres dure a baixa.

-Nos demais casos, desde o primeiro día de baixa ao quinto día baixa, até o 80% da base reguladora e o 100% a partir do sexto día en situación de incapacidade temporal, durante os anos 2004 e 2005 e para os anos 2006 e 2007 até o 100% a partir do primeiro día de baixa.

A base reguladora estará composta polos seguintes conceptos: salario base, antigüidade, complemento tóxico/penoso, complemento nocturnidade e actividade.

Estas melloras serán de aplicación a partir do día seguinte ao da sinatura deste convenio colectivo.

Co obxecto de mellorar as situacións e estados de incapacidade temporal, a empresa mediante servizos médicos poderá verificar o estado de enfermidade e accidente do empregado, para o que deberá acudir aos recoñecementos médicos aos que sexa citado.

Naqueles supostos en que a empresa denuncie posibles irregularidades nas situacións de IT, poderá deixar de aboar este complemento, quedando fixada a porcentaxe no que marca a Lei de Seguridade Social. Para este efecto constituirase unha comisión que estará composta por dous representantes sindicais e dous da empresa.

Artigo 38º.-Subrogación do persoal.

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

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

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

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

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

5. Traballadores que substitúan outros que se xubilen, tendo cumprido 64 anos dentro dos catro últimos meses anteriores á finalización efectiva da contrata e teñan unha antigüidade mínima nela dos catro meses anteriores á xubilación, sempre que esta estea pactada en convenio colectivo estatutario de ámbito inferior, en virtude do Real decreto 1194/1985, do 17 de xullo.

b) Todos os supostos anteriormente recollidos deberá acreditarlos fidedignamente e documentalmente a empresa ou entidade pública saínte á entrante, mediante os documentos que se detallan seguidamente e no prazo de 10 días hábiles contados desde o momento en que, ben a empresa entrante, ben a saínte, lle comunique de forma que faga fe á outra empresa o cambio na adxudicación do servizo. Os documentos que a empresa saínte lle deberá facilitar á empresa entrante serán os seguintes:

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

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

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

-Relación de persoal especificando: nome e apelidos, número de afiliación á Seguridade Social, antigüidade, categoría profesional, xornada, horario, modalidade de contratación e data do desfrute das súas vacacións. Se o traballador é representante legal dos traballadores, especificarase o seu período de mandato.

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

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

O incumprimento das obrigas entre empresas non afectará á subrogación do persoal.

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

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

Se o cliente lle rescindise a contrata a unha empresa por deixar de prestar o servizo, ou realizalo por si mesmo, operará a subrogación para o propio cliente nos termos sinalados neste artigo.

Artigo 39º.-Lexislación supletoria.

As partes asinantes deste convenio acordan que no non regulado nel, observarán o que dispoña o acordo marco do sector ou convenio xeral de limpeza pública, recollida de lixo e rede de sumidoiros, publicado no BOE do sete de marzo de mil novecentos noventa e seis.

Artigo 40º.-Composición da mesa negociadora.

Validez da representación e capacidade de obrigar.

Este convenio colectivo de ámbito local e empresarial foi negociado entre os representantes da empresa Javier Antón Maguregui e Juan Manuel Gil Merino, e dos representantes dos traballadores Ángel Ojea Araujo de CC.OO., José Manuel Agra Galbán de CIG e José Antonio González Boullosa de UGT.

A comisión negociadora constituíuse válida e debidamente en todas as súas sesións e as partes recoñecéronse mutuamente a representación con que actuaron e a capacidade suficiente para o outorgamento dos acordos deste convenio.

Acta de negociación do convenio colectivo da empresa Cespa Ingeniería Urbana, S.A. co seu persoal adscrito aos servizos de limpeza pública contratados co Concello de Vilagarcía de Arousa.

Comisión negociadora:

-Pola empresa (R.E.):

Gil Merino, Juan Manuel.

Antón Maguregui, Javier.

-Polos traballadores (R.S.):

González Boullosa, José Antonio (UGT).

Ojea Araújo, Ángel (CC.OO.).

Agra Galbán, José Manuel (CIG).

En Vilagarcía de Arousa, sendo as 10.00 horas do día 22 de setembro de 2004, reúnen os indicados á marxe e tratan os seguintes puntos:

Primeiro.-Proceder á sinatura das táboas salariais para o ano 2004 e anexo informativo referente a parentescos, en consonancia co punto segundo da acta final asinada polas partes o pasado día 6 e agosto de 2004.

Segundo.-Remitilo á autoridade laboral para os efectos de rexistro e depósito e publicación.

Para que conste para os efectos oportunos, asínano todas as partes interesadas en proba de conformidade no lugar e na data do encabezamento.

ANEXO

Categorías (nómina 2003)	Salario 2003 (€)	5,10	Salario 2004 (€)		
	Unidade	Bruto anual		Unidade	Bruto anual
* Encargado día					
Salario base	748,83	11.232,45		787,02	11.805,30
Complemento antigüidade 15%	112,32	1.684,87	22%	173,14	2.597,17
Complemento pen., tox., per. 25%	187,21	2.246,49	25%	196,76	2.361,06
Complemento nocturnidade 30%	224,65	2.695,79	30%	236,11	2.833,27
Complemento actividade	300,50	3.606		315,31	3.783,72
Complemento transporte máis locomoción 43, 27+81,59	124,86	1.498,32	55,27+81,59	136,83	1.642,32
Incentivo/temas levar Viveiro	330,56	3.966,72		330,56	3.966,72
Totais	2.028,93	26.930,64		2.175,76	28.989,57
* Encargado noite					
Salario base	748,83	11.232,45		787,02	11.805,30
Complemento antigüidade 22%	164,74	2.471,14	29%	228,24	3.423,54
Complemento pen., tox., per. 25%	187,21	2.246,49	25%	196,76	2.361,06
Complemento	224,65	2.695,79	30%	236,11	2.833,27

nocturnidade 30%					
Complemento actividade	300,50	3.606		300,50	3.606
Complemento transporte máis locomoción 43, 27+114,53	157,80	1.735,80	55,27+114,53	169,80	1.867,80
Totais	1.783,73	23.987,67		1.918,42	25.896,98
* Administrativa					
Salario base	696,44	10.446,60		731,96	10.979,38
Complemento antigüidade 15%	104,47	1.566,99	22%	161,03	2.415,46
Complemento pen., tox., per. 25%	174,11	2.089,32	25%	182,99	2.195,88
Complemento nocturnidade					
Complemento actividade					
Complemento transporte	43,27	475,97		55,27	607,97
Incentivo/temas levar Viveiro	90,15	991,65		90,15	991,65
Totais	1.108,44	15.570,53		1.221,40	17.190,33
* Mecánico					
Salario base	696,44	10.446,60		731,96	10.979,38
Complemento antigüidade 15%	104,47	1.566,99	15%	109,79	1.646,91

Complemento pen., tox., per. 25%	174,11	2.089,32	25%	182,99	2.195,88
Complemento nocturnidade					
Complemento actividade					
Complemento transporte	43,27	475,97		55,27	607,97
Incentivo/temas levar Viveiro	213,50	2.562		213,50	2.562
Totais	1.231,79	17.140,88		1.293,51	17.992,13
* Condutor noite					
Salario base	679,40	10.191		714,05	10.710,74
Complemento antigüidade a de cada un/media 15%	101,91	1.528,65	19%	132,10	1.981,49
Complemento pen., tox., per. 25%	169,85	2.038,20	25%	178,51	2.142,15
Complemento nocturnidade 30%	203,82	2.445,84	30%	214,21	2.570,58
Complemento actividade					
Complemento transporte	43,27	475,97		55,27	607,97
Totais	1.198,25	16.679,66		1.294,15	18.012,92
* Condutor día					

Salario base	679,40	10.191		714,05	10.710,74
Complemento antigüidade a de cada un/media 12%	79,29	1.189,29	16%	111,89	1.678,37
Complemento pen., tox., per. 25%	169,85	2.038,20	25%	178,51	2.142,15
Complemento nocturnidade					
Complemento actividade					
Complemento transporte	43,27	475,97		55,27	607,97
Totais	971,81	13.894,46		1.059,72	15.139,23

* Peón día

Salario base	655,10	9.826,50		688,51	10.327,65
Complemento antigüidade a de cada un/media 11%	74,03	1.110,39	16%	108,65	1.629,70
Complemento pen., tox., per. 25%	163,78	1.965,30	25%	172,13	2.065,53
Complemento nocturnidade					
Complemento actividade					
Complemento transporte	43,27	475,97		55,27	607,97
Totais	936,17	13.378,16		1.024,55	14.630,86

Categorías (nómina	Salario 2003	5,10	Salario 2004 (€)
--------------------	--------------	------	------------------

2003)	(€)					
		Unidade	Bruto anual		Unidade	Bruto anual
* Peón noite						
Salario base		655,10	9.826,50		688,51	10.327,65
Complemento antigüidade a de cada un/media 14%		88,44	1.326,58	16%	110,85	1.662,75
Complemento pen., tox., per. 25%		163,78	1.965,30	25%	172,13	2.065,53
Complemento nocturnidade 30%		196,53	2.358,36	30%	206,55	2.478,64
Complemento actividade						
Complemento transporte		43,27	475,97		55,27	607,97
Totais		1.147,11	15.952,71		1.233,31	17.142,54

Parentesco:

1º grao:

-Pai e nai.

-Fillos.

-Pai político (sogro).

-Nai política (sogra).

2º grao:

-Avós.

-Avós políticos.

-Irmáns.

-Irmáns políticos (cuñados).

-Netos.

3º grao:

-Tíos paternos e maternos.

-Tíos políticos.

-Sobriños.

-Sobriños políticos.

-Bisavós.

4º grao:

- Primos paternos e maternos.
- Primos políticos.