

ANUNCIO Pág. 11706 Reg. 07/12118-x.

Convenio colectivo

Visto o expediente do convenio colectivo de CESPAS, S.A (Consortio das Mariñas) (código convenio 1504521), que tivo entrada nesta Delegación Provincial da Consellería de Traballo o día 5.7.07, complementado o 22.8.07 e subscrito pola parte económica pola empresa e pola parte social polo comité de empresa o día 8.5.07, de conformidade co disposto no artigo 90.2 e 3 do Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, Real decreto 1040/81, do 22 de maio, sobre Rexistro e Depósito de Convenios Colectivos de Traballo e Real decreto 2412/82, de 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo, esta Delegación Provincial

ACORDA:

PRIMEIRO.- Ordena-la súa inscrición no Libro Rexistro de Convenios Colectivos de Traballo, obrante nesta Delegación Provincial, e notificación ás representacións económica e social da Comisión Negociadora.

SEGUNDO.- Ordena-lo depósito do citado acordo no Servizo de Relacións Laborais, Sección de Mediación, Arbitraje e Conciliación (S.M.A.C).

TERCEIRO.- Dispoñe-la súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

A Coruña, 9 de outubro de 2007

A DELEGADA PROVINCIAL

Asdo: María Debén Alfonso

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CESPAS, S.A. CON LOS TRABAJADORES DE RECOGIDA DE RESIDUOS DE AS MARIÑAS 2006-2009

CAPITULO I. NORMAS GENERALES.

ART. 1.- ÁMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL DE APLICACIÓN.

ART. 2.- ÁMBITO TERRITORIAL.

ART. 3.- VIGENCIA, DURACION Y DENUNCIA.

ART. 4.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

ART. 5.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

ART. 6.- COMISIÓN PARITARIA.

ART. 7.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

ART. 8.- NUEVAS TECNOLOGÍAS.

CAPITULO II. JORNADA, FESTIVOS, PERMISOS Y EXCEDENCIAS.

ART. 9.- JORNADA LABORAL.

ART. 10.- FESTIVO

ART. 11.- VACACIONES

ART. 12.- LICENCIAS

ART. 13.- DÍAS DE ASUNTOS PROPIOS

ART. 14.- LICENCIAS NO RETRIBUIDAS

ART. 15.- EXCEDENCIAS

CAPITULO III. RETRIBUCIONES.

ART. 16.- EQUIPARACION SALARIAL.

ART. 17.- INCREMENTO SALARIAL.

ART. 18.- SALARIO BASE Y COMPLEMENTOS

ART. 19 - SALARIO BASE

ART. 20.- PLUS DE CONVENIO

ART. 21.- PLUS PENOSO Y TOXICO Y PELIGROSO

ART. 22.- PLUS DE NOCTURNIDAD

ART. 23.- PLUS DE TRANSPORTE

ART. 24.- PLUS DE TRANSPORTE CONSOLIDADO

ART. 25.- ANTIGÜEDAD

ART. 26.- PAGO DE SALARIOS

ART. 27.- ANTICIPOS

ART. 28.- HORAS EXTRAORDINARIAS

ART. 29.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

CAPITULO IV. ASPECTOS LABORALES Y SOCIALES

ART. 30.- CONTRATOS DE TRABAJO

ART. 31.- SALUD LABORAL

ART. 32.- PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

ART. 33.- SEGURO DE VIDA

ART. 34.- PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS POR INCAPACIDAD TEMPORAL

ART. 35.- JUBILACIÓN ANTICIPADA Y PARCIAL.

ART. 36.- PRENDAS DE TRABAJO

ART. 37.- SUBROGACIÓN

ART. 38.- DIVISIÓN DE CONTRATAS

ART. 39.- AGRUPACIÓN DE CONTRATA

ART. 40.- OBLIGATORIDAD

ART. 41.- DOCUMENTOS A FACILITAR POR LA EMPRESA SALIENTE A LA ENTRANTE

ART. 42.- AYUDAS SOCIALES.

ART. 43.- DERECHOS SINDICALES.

ART. 44.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA

ART. 45.- DESPLAZAMIENTOS

ART. 46.- DEFENSA JURÍDICA

ART. 47.- RETIRADA PERMISO CONDUCIR

ART. 48.- PREFERENCIA EN CASO VACANTE O NUEVA CREACIÓN.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA.- MODIFICACIONES NORMATIVAS.

SEGUNDA.- RECONVERSIÓN DE CONTRATOS

DISPOSICIONES FINALES.

PRIMERA.- NORMATIVA APLICABLE

SEGUNDA.- CONDICIONES BENEFICIOSAS

CAPITULO I. NORMAS GENERALES

ART. 1. - ÁMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL DE APLICACIÓN.

El presente convenio será de aplicación a todos los y trabajadores de la empresa CESPA S.A. en el Consorcio As Mariñas, que presten servicios en la recogida de basuras, transporte terrestre de residuos orgánicos o inertes y puntos limpios.

ART. 2. - ÁMBITO TERRITORIAL.

El presente Convenio será de aplicación para el término Consorcio de As Mariñas, que comprende los Ayuntamientos: Abegondo, Arteixo, Bergondo, Betanzos, Cambre, Carral Culleredo y Oleiros, o, en cualquier otro, que se pueda incorporar, siempre que no sea superior a este.

ART. 3. - VIGENCIA, DURACION Y DENUNCIA.

1.- La duración del convenio será de cuatro años, y se extenderá hasta el 31 de Diciembre del 2009.

2.- El presente convenio entrará en vigor, a partir del día de su firma. No obstante, sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de Enero de 2006, salvo en aquellos conceptos que establezcan lo contrario.

3.- En el caso de prorrogarse, se efectuará un aumento salarial, equivalente al incremento porcentual del IPC real en el conjunto nacional del año prorrogado, de tal modo, que a efectos del uno de enero se pagará a cuenta, el equivalente al IPC previsto por el gobierno y, una vez conocido el aumento real experimentado por el IPC anual, se efectuará una revisión automática por la diferencia sobre el IPC real en el mes de enero del año siguiente con carácter retroactivo, salvo que se negocie un convenio nuevo. No obstante, en caso de no llegarse a un acuerdo al 31/12/2.010, el aumento será el IPC real más un punto.

4.- Finalizada la vigencia del presente convenio y mientras no se produzca la firma del nuevo convenio entre las partes, seguirá en vigor en todo su articulado y contenidos, junto con el resto de los temas tratados y acordados por la comisión paritaria, disposiciones judiciales o administrativas que se producirán durante la vigencia del mismo.

5.- El presente convenio quedará denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia, comprometiéndose las partes firmantes del mismo, al inicio de la negociación del nuevo convenio, dentro de la primera quincena del año siguiente a su vencimiento.

ART. 4. - CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.

Las condiciones más beneficiosas, que con respecto a este convenio, vienen disfrutando los trabajadores, subsistirán, manteniéndose estrictamente "ad personam", no siendo compensadas ni absorbidas.

ART. 5. – COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio Colectivo compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro, por disposiciones legales de general aplicación, así como por Convenios Colectivos o contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas; en caso contrario, serán compensadas y absorbidas por estas últimas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos y en la forma y condiciones que quedan pactadas, respetándose, en todo caso, el artículo cuarto.

ART. 6.- COMISIÓN PARITARIA

Para la resolución de todas las cuestiones relacionadas con el presente Convenio Colectivo, se acuerda constituir una Comisión Mixta Paritaria, que estará compuesta por 3 miembros de la parte empresarial y 3 de la parte social, y tendrá las siguientes funciones:

a) Interpretación del Convenio.

- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Intervención obligatoria previa a la vía ordinaria, para solución de conflictos de ámbito colectivo.
- d) Aquellas actividades que tiendan a la eficacia del Convenio y a una solución interna de posibles conflictos.
- e) Estudio y análisis de las novedades y variaciones que experimente la normativa laboral y su incidencia sobre los contenidos pactados en el presente convenio colectivo.

Indistintamente por cualquier de las partes integradas podrá convocar la Comisión Mixta Paritaria, debiendo celebrar reunión en el plazo máximo de 7 días a partir de la fecha de la convocatoria.

La Comisión Mixta deberá emitir el informe en un plazo de siete días, a contar desde el día siguiente en que fue solicitado.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional Gallego sobre Conflictos de Trabajo (AGA).

ART. 7. - VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

Las condiciones del presente Convenio General forman un todo integral e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

En el supuesto de que la autoridad o jurisdicción laboral, en uso de las facultades que le son propias, no aprobara o resolviera dejar sin efecto alguna parte del presente Convenio, ésta deberá ser revisada y reconsiderada, permaneciendo vigente y de aplicación el resto del presente convenio colectivo.

ART. 8. - NUEVAS TECNOLOGÍAS.

Con motivo de la implantación de nuevas tecnologías, equipos de trabajo, maquinaria, vehículos de carga lateral, u otros sistemas de trabajo que afecten al empleo, y/o, a las condiciones de trabajo, adoptadas tanto por la empresa como impuestas por las variaciones que se puedan imponer en los pliegos de condiciones y en los contratos por el organismo u entidad contratante, requerirán la adopción de determinados criterios y actuaciones que respeten, las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, los derechos de los trabajadores y especialmente la estabilidad en el empleo.

En este sentido será preceptivo lo siguiente:

La empresa gestionará y negociará estos cambios con la participación de los representantes de los trabajadores antes de su aplicación, tanto si es como consecuencia de la entidad contratante o a iniciativa propia.

Ante cualquier modificación tecnológica en el proceso de negociación se dará prioridad a la estabilidad del empleo en la empresa o contrata, frente a otras actuaciones. Adoptándose las medidas necesarias y posibles para garantizar el mismo. A tal efecto se tendrá en consideración la posibilidad de establecer formas de reubicación de trabajadores en otros puestos de trabajo adaptándose aquellas a situaciones de movilidad funcional, cambios de turnos y/u horarios de trabajo, con la correspondiente negociación, de las condiciones para su realización, con el objetivo compartido de conciliar las necesidades de la empresa con los trabajadores y trabajadoras, haciendo compatible su vida laboral con la personal y familiar.

Dado que las nuevas tecnologías o sistemas de trabajo implican una mayor productividad, la totalidad de las retribuciones económicas de cualquier tipo que perciban los trabajadores que se vean afectados por la variación en sus condiciones de trabajo no podrán ser inferiores a las que vinieran percibiendo en cómputo anual por todos los conceptos que viniera percibiendo. Si las condiciones de trabajo implican cambios de puesto o categoría de superior retribución en cómputo anual su aplicación tendrá efectos a partir de la fecha en que trabajen en el puesto nuevo o categoría superior.

La empresa facilitará los medios y la formación correspondiente a los trabajadores que con motivo de los cambios que se produzcan en la organización del trabajo por la implantación de nuevas tecnologías equipos de trabajo, vehículos, maquinaria, etc., sean necesarios para el desarrollo de su tarea profesional. Asimismo a aquellos trabajadores, que dichos cambios impliquen funciones diferentes o de categoría profesional, se les subvencionará por la empresa los gastos que sean necesarios para poder acceder a la nueva categoría o funciones profesionales. Tendrán prioridad, los trabajadores de la empresa o contrata, a acceder a las nuevas funciones, categorías o puestos que sean necesarias en la empresa o contrata, valorándose la antigüedad en la contrata o empresa, a los efectos de acceder u ocupar dichos puestos o categorías.

Se impulsará el desarrollo de la formación continua de los trabajadores y trabajadoras como mecanismo para hacer frente a los mayores requerimientos de calificación y polivalencia.

CAPITULO II. JORNADA, FESTIVOS, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

ART. 9. - JORNADA LABORAL.

La jornada laboral será de 37 horas y media semanales para todos los trabajadores durante el año. Sin embargo, se

seguirá trabajando la jornada anterior de 39 horas semanales hasta que quede definido el servicio adjudicado a la Empresa. Mientras, la realización de estas 39 horas semanales, generará un día mensual de descanso, que será compensado a mes vencido. Si el citado descanso no se puede disfrutar por necesidades del servicio, se procederá de la siguiente forma:

- Si el descanso correspondiese en los primeros 20 días del mes, el día de descanso se disfrutará antes de finalizar el mes.
- Si el descanso correspondiese a partir del día 20 del mes, el descanso se disfrutará dentro de los 10 primeros días del mes siguiente.
- Si el descanso no fuera posible disfrutarlo en dichas fechas, el trabajador percibirá 25 €, además del día de descanso en otra fecha.

A tal efecto y con la antelación correspondiente, la Empresa junto con el Comité de Empresa elaborará el calendario de libranzas, y una vez elaborado, podrán llegarse a acuerdos individuales.

Para el personal de jornada continua, el descanso diario será de 20 minutos en 2006, 25 minutos en 2007 y 30 minutos en 2008 y 2009 respectivamente. Los trabajadores subrogados de los Ayuntamientos de Oleiros y de Arteixo, mantendrán, "ad personam", el descanso diario de 30 minutos.

ART. 10. - FESTIVO.

Como norma general, el personal afectado por el presente Convenio realizará su descanso semanal en domingo, según la organización del servicio implantada en el centro de trabajo. No obstante lo especificado anteriormente, supuesto que el personal trabaja en un servicio público de inexcusable ejecución diaria, cuando coincidan dos festivos consecutivos o domingo y festivo, el personal trabajará uno de dichos días. Por festivo o domingo trabajado se percibirá la cantidad de 76 €, sin descanso compensatorio. Esta medida, sin embargo, no será de aplicación:

- A) Al personal subrogado procedente del Ayuntamiento de Oleiros, que mantendrá "ad personam" las condiciones de trabajo en días festivos que viene realizando, en el sentido de que estarán obligados a trabajar los festivos cuando coincidan dos festivos consecutivos o domingo y festivo sin percibir la cantidad de 76 €, y, de que, o bien, a cuenta de no percibir la cantidad de 76 € por estos festivos, descansaran 11 días al año uno por mes, o bien, si trabajaran cualquiera de los demás festivos percibirán la cantidad de 76 €.
- B) Al personal subrogado procedente del Ayuntamiento de Arteixo, que podrá optar, entre recibir un abono de 57,07 € más un día de descanso ó el abono de 76 €, sin descanso compensatorio.

Las cantidades establecidas en el presente artículo por trabajar en días festivos serán revisadas respectivamente durante los años 2.008 y 2.009 con el IPC real más un punto.

El día 3 de Noviembre, festividad de San Martín de Porres se considerará festivo, para todo el personal.

ART. 11. - VACACIONES.

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo, disfrutará de un período de vacaciones retribuidas de un mes natural.

Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. El primer año de prestación de servicios en la empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado durante el año.

El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal que cese durante el transcurso del año, tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la Empresa.

El disfrute de las vacaciones, se efectuará entre los meses de mayo a septiembre, sin perjuicio de que el trabajador pueda solicitarlas en cualquiera de los otros meses del año. Igualmente, el disfrute, como norma general y salvo pacto en contrario, tendrá carácter ininterrumpido. Anualmente se elaborará un cuadro para el disfrute de las vacaciones que será rotativo. Esta rotación anual, se realizará variando el mes de disfrute, de forma consecutiva cada dos meses, disfrutando todos los trabajadores el segundo mes siguiente al disfrutado el año anterior.

En caso de baja por enfermedad o accidente durante el periodo de vacaciones, éstas quedarán suspendidas hasta la reincorporación (alta IT), y se podrá continuar su disfrute en cualquier mes del año y hasta el día 15 de enero del año siguiente.

Los trabajadores podrán intercambiar entre sí, quince o treinta días ininterrumpidos de vacaciones, de las que les corresponden anualmente dentro del periodo vacacional, siempre que el intercambio se efectúe entre trabajadores de la misma categoría o similar.

ART. 12. - LICENCIAS.

A.- El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho, siempre que se cumplan los requisitos exigidos, a disfrutar de licencias retribuidas en la forma y condiciones que a continuación se indica:

1. Licencia por matrimonio, 20 días
2. Por la muerte del cónyuge o hijo, 4 días
3. Por matrimonio de hijos: 1 día y en caso de desplazamiento, 2 días.
4. Nacimiento de hijos o adopción: 3 días y en caso de desplazamiento, 4 días. En caso de parto múltiple ó de intervención quirúrgica en el parto, 3 días más. Sobre este apartado se tendrá en cuenta lo establecido en la legislación vigente
5. En caso de accidente, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, 3 días. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.
6. Traslado de domicilio habitual: 1 día.
7. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
8. Para concurrir a exámenes y demás pruebas de aptitud y evaluación en centros homologados durante los días de su celebración.
9. Los derechos que correspondan a los permisos cuyo estado civil es el matrimonio legal se extenderán a las parejas que convivan en común, salvo lo previsto en el apartado 1, justificando esta convivencia mediante certificado de empadronamiento u otro equivalente.
10. A efectos de las licencias, se considerará desplazamiento, cuando el trabajador tenga que trasladarse fuera del Área Metropolitana de A Coruña.
11. Todo trabajador que una vez iniciada su jornada de trabajo que en el transcurso de la misma se sintiera enfermo o recibiera notificación de accidente o enfermedad grave de algún familiar tuviera que abandonar su puesto de trabajo con posterior justificación médica percibirá el importe total de dicha jornada.

B.- Las trabajadoras, por el cuidado de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Lo dispuesto en el apartado anterior podrá ser aplicable al trabajador, siempre que quede acreditado mediante certificación de la Empresa en que trabaje la madre, que ésta no ha ejercitado en la misma el derecho que se regula.

C.- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de diez años o a un disminuido físico o psíquico o minusválido sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario con un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

ART. 13. - DÍAS DE ASUNTOS PROPIOS.

La empresa, concederá al personal, días de permisos retribuidos, en concepto de asuntos propios sin justificación. Los días se solicitarán por escrito y la empresa dará contestación, igualmente escrita, autorizando los días de asuntos propios.

Los trabajadores podrán disfrutar dichos días a su conveniencia, previa autorización con cuatro días de antelación y respetando siempre las necesidades del servicio. Cuando por razones del servicio no se disfrute del mencionado permiso a lo largo del año en curso, se concederán hasta el mes de enero del año siguiente.

Los trabajadores que no venían disfrutando de días de asuntos propios, dispondrán: .

Para el año 2007 - 1 día de permiso al año sin pérdida de retribución, ni cotización no siendo recuperables.

Para el año 2008 - 2 días de permiso al año sin pérdida de retribución, ni cotización no siendo recuperables.

Para el año 2009 - 3 días de permiso al año sin pérdida de retribución, ni cotización no siendo recuperables.

Los trabajadores que proceden de los Ayuntamientos de Oleiros y Arteixo, además de los días por asuntos propios establecidos, anteriormente, para cada año, percibirán de una sola vez, la cantidad de 608 € en el año 2.007. En los años 2008 y 2009, respectivamente, se aplicará la subida de la citada cantidad, multiplicando en el año 2008, 7 días por el festivo de ese año y en el año 2009, 6 días por el precio del festivo de dicho año.

En los años sucesivos a 2.009, los citados trabajadores procedentes de Arteixo y Oleiros, seguirán percibiendo la cantidad fijada para el citado año 2009 con el incremento de IPC real del año correspondiente hasta la jubilación o cese

en la Empresa.

ART. 14. - LICENCIAS NO RETRIBUIDAS.

Durante el año se concederán siete días de licencia no retribuidas, según las necesidades de los trabajadores. Estas licencias no se podrán fraccionar en más de dos períodos, permaneciendo el trabajador de alta en la seguridad social. Para la concesión de estas licencias se tendrán en cuenta las necesidades del servicio, no concediéndose, cuando el veinte por ciento de trabajadores del mismo turno de trabajo se encuentre, en situación de disfrute, bien, de permisos o licencias retribuidas, o bien, de asuntos propios.

ART. 15. - EXCEDENCIAS.

1.- Definición:

Se entenderá como excedencia la suspensión del contrato de trabajo por un período de tiempo determinado, de conformidad con lo establecido en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y la siguiente regulación.

2. Supuestos de excedencia y efectos:

De conformidad con lo dispuesto en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y lo acordado por las partes negociadoras del presente Convenio, los supuestos de excedencia y los efectos que cada uno de ellos producen son los siguientes:

a) Excedencia forzosa por desempeño de cargo público:

Se concederá excedencia forzosa a los trabajadores designados o elegidos para el desempeño de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo; asimismo, podrán solicitar su pase a la situación de excedencia los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo. Esta excedencia dará derecho a la conservación del puesto de trabajo, y al cómputo de antigüedad en la empresa.

b) Excedencia por cuidado de hijos:

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento, a contar desde la fecha de nacimiento de este, o la de acogida y/o adopción. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de hasta tres años que pondrá fin al que se viniera disfrutando. Este derecho se reconocerá a ambos cónyuges con la única limitación de que si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Durante el primer año de excedencia el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo; transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional y nivel.

c) Excedencia voluntaria por asuntos propios:

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses y no superior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. El trabajador en situación de excedencia voluntaria, conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar nivel que hubiera o se produjeran en la Empresa, no computándose su duración a efectos de presencia efectiva en la Empresa.

d) Excedencia especial por causas médicas, de promoción profesional y atención de cargas familiares:

En desarrollo del número 6 del Art. 46 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, se regula a continuación un supuesto de excedencia que dará derecho a la reserva del puesto de trabajo:

El trabajador con al menos un año de antigüedad en la Empresa tendrá derecho a que se le reconozca en situación de excedencia, cuya duración no será inferior a 3 meses ni superior a 1 año, siempre que su causa venga motivada por alguna de las siguientes circunstancias:

d1) Necesidad de atender al cónyuge o familiares, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incapacitados por enfermedad grave o disminución física o psíquica.

d2) Necesidad de tratamiento médico por razones de rehabilitación o recuperación no comprendidas en una situación de incapacidad temporal reconocida por el Régimen General de la Seguridad Social.

d3) Realización de estudios relacionados con el cometido profesional desempeñado o a desempeñar en la Empresa, así como con su proyección profesional en la misma. Para este supuesto el trabajador deberá tener al menos una antigüedad de 2 años en la Empresa y no podrá volver a ser solicitada por el trabajador hasta que transcurran tres años desde el final de la anterior.

3.- Procedimiento de solicitud de excedencia:

Para la obtención de cualquier clase de excedencia, el empleado deberá comunicar su solicitud por escrito a la Empresa con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha en que debiera comenzar a tomar efecto. Igualmente, a su terminación, será preciso un preaviso, por escrito, de un mes para que el correspondiente derecho a la reincorporación al trabajo pueda hacerse efectivo.

4.- Información a la representación legal de los trabajadores:

Las Empresas, de conformidad con lo previsto en el Art. 64.1.1º del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, facilitarán información periódica a la representación legal de los trabajadores sobre la relación de trabajadores en situación de excedencia y el período de las mismas.

5.- Vacantes y coberturas de puestos de trabajo:

En caso de cubrirse el puesto del trabajador excedente, podrá hacerse mediante contratación externa o suplencia interna. A efectos del derecho preferente al reingreso que se reconoce al trabajador en excedencia, se entiende que existe vacante cuando la Empresa ni cubre ni amortiza el puesto de trabajo existente. La amortización se produce por la existencia de causas técnicas, económicas, organizativas o de producción, de conformidad con lo previsto en el Art. 52.c) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores. No se podrá cubrir un puesto del mismo nivel que ostentaba el excedente cuando esté cursada su petición de reingreso conforme a las previsiones del N° 3 anterior, salvo que se tratara de un puesto que, por requerir para su desempeño especialidades profesionales radicalmente distintas a las del excedente, no pudiera ser atendido por el mismo.

CAPÍTULO III. RETRIBUCIONES

ART. 16. - EQUIPARACION SALARIAL.

Durante el periodo comprendido entre el 1º de Enero de 2006 y el día 1 de Enero de 2008 se equipararan los salarios de la plantilla de Cespa S.A. en As Mariñas, del modo siguiente.

A) Todo trabajador que ostente la categoría profesional de conductor percibirán.

- A partir de 1-1-2006, el 25% de la diferencia entre salario bruto anual que en el año 2005 percibió el trabajador con la categoría de conductor subrogado y procedente del Ayuntamiento de Oleiros, entendiéndose incluido el concepto de nocturnidad (a fecha 21-12-05, 172€, año 2005), que quedara integrado en definitivamente en otro concepto salarial.

- A partir de 1- 1-2007, el 25% mas la diferencia entre salario bruto anual que en el año 2005 percibió el trabajador con categoría de conductor subrogado del Ayuntamiento de Oleiros.

- A partir de 1- 1-2008, recibirá el mismo salario bruto anual que percibía el trabajador con categoría de conductor subrogado del Ayuntamiento de Oleiros.

B) Todo trabajador que ostente la categoría profesional de peón excepto los peones subrogados de Oleiros, a los cuales se le garantiza "ad personam", las percepciones salariales de los conductores de Oleiros percibirá:

- A partir de 1-1-2006, el 25% de la diferencia entre salario bruto anual que en el año 2005 percibió el trabajador con la categoría de peón subrogado y procedente del Ayuntamiento de Culleredo, entendiéndose incluido el concepto de nocturnidad (a fecha 21-12-05, 145,97€, año 2005), que quedará integrado en definitivamente en otro concepto salarial.

- A partir de 1- 1-2007, el 25% mas la diferencia entre salario bruto anual que en el año 2005 percibió el trabajador con categoría de peón subrogado del Ayuntamiento de Culleredo.

- A partir de 1- 1-2008, recibirá el mismo salario bruto anual que percibía el trabajador con categoría de Peón subrogado del Ayuntamiento de Culleredo.

C) En ambos casos, el plus de transporte, que perciben los trabajadores de Oleiros y Culleredo, en virtud el acta e fecha 6-6-2.002 extendida y acordadas entre la Empresa Tecmed, anterior concesionaria, y el personal del servicio de As Mariñas, no se computara a efectos de la equiparación.

ART. 17. - INCREMENTO SALARIAL.

El incremento salarial de los años 2006, 2007, 2008 y 2009 será el equivalente al IPC real más un punto, cada año. Dicho aumento se efectuará sobre los salarios del personal con categoría de conductor y peón, procedentes del Ayuntamiento de Oleiros, excepto en el año 2009.

El resto del personal no mencionado en el párrafo anterior, percibirá según su categoría, peón o conductor, y de forma lineal con la subida de los conductores de Oleiros y peones, la cantidad equivalente a que asciende el porcentaje del IPC real más un punto, aplicado sobre el salario anual del peón y conductor de Oleiros, excepto en el año 2009, en que las tablas salariales se actualizarán con IPC real más un punto sobre el salario de las tablas del año anterior, es decir, 2008.

Con efectos del uno de Enero de cada año se pagará a cuenta del citado incremento, el equivalente al IPC previsto por el Gobierno mas un punto y una vez conocido el aumento real experimentado por cada IPC anual se efectuará una revisión

automática por la diferencia sobre el IPC real en Enero del año siguiente con carácter retroactivo.

ART. 18. - SALARIO BASE Y COMPLEMENTOS.

1.- La estructura salarial de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio estará constituida por el salario base de nivel retributivo y los complementos salariales que se integren en la misma, de conformidad todo ello con lo dispuesto en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y la regulación que a continuación se establece.

2.- Se entiende por salario base la retribución por unidad de tiempo correspondiente al trabajador en función de las tareas desarrolladas y consiguiente integración en la estructura de Grupos y Subgrupos Profesionales y Niveles retributivos regulados en el presente Convenio.

3.- El Salario base se abonará en doce pagas mensuales ordinarias y dos extraordinarias.

4.- Son complementos salariales, las retribuciones fijadas en función de las condiciones personales del trabajador, las circunstancias relativas al trabajo realizado, y la situación y resultados de la Empresa.

5.- La estructura retributiva del presente Convenio queda así integrada por los siguientes conceptos que, respetando lo establecido en los apartados anteriores, se configuran con el alcance, naturaleza y efectos que se desprenden de su propia regulación:

- Salario Base.
- Plus Convenio
- Plus Penoso, Tóxico y Peligroso
- Plus de Nocturnidad
- Plus de Transporte
- Plus de Transporte Consolidado
- Antigüedad.

6.- El recibo de salarios se ajustará a la regulación establecida en la normativa vigente.

ART. 19. - SALARIO BASE.

El salario base del personal afectado por este convenio colectivo es el que se especifica en la tabla salarial (Anexo I) al presente convenio. Se abonará en doce pagas mensuales ordinarias y dos pagas extraordinarias.

Asimismo, el salario base no se verá afectado por ninguna de las circunstancias laborales que se generen entre el trabajador y la empresa, a excepción de lo arriba mencionado y las establecidas en los artículos 12 y 34 del presente convenio, respecto de lo regulado sobre Licencias Retribuidas y Prestaciones Complementarias por Incapacidad Temporal.

ART. 20. – PLUS DE CONVENIO.

Todos los trabajadores percibirán un plus Convenio en la cuantía recogida en la tabla salarial anexa (Anexo I) por doce mensualidades.

Los trabajadores que estén de baja por enfermedad común, licencia retribuida o accidente de trabajo percibirán el plus de convenio de acuerdo a lo regulado en los artículos 12 y 34 del presente convenio colectivo.

ART. 21. - PLUS PENOSO, TOXICO Y PELIGROSO.

Todos los trabajadores percibirán un complemento de puesto de trabajo denominado plus tóxico, penoso y peligroso en la cuantía indicada en la tabla salarial anexa (Anexo I) y por doce mensualidades.

Los trabajadores que estén de baja por enfermedad común, licencia retribuida o accidente de trabajo percibirán el plus penoso, tóxico, peligroso, de acuerdo a lo regulado en los artículos 12 y 34 del presente convenio colectivo, respecto de lo regulado sobre Licencias Retribuidas y Prestaciones Complementarias por Incapacidad Temporal.

ART. 22.- PLUS DE NOCTURNIDAD.

Se establece un plus de Nocturnidad para todos aquellos trabajadores que presten sus servicios en los horarios comprendidos entre las 22 horas y las 6,00 horas. Dicho complemento de nocturnidad será de 260,00 € mensuales para el año 2.007 y se abonará por 11 mensualidades y por día efectivamente trabajado. Cuando el trabajador trabaje más del 80% de su jornada mensual en horas nocturnas percibirá el plus de nocturnidad integro.

Los trabajadores que viniesen percibiendo un plus de nocturnidad superior a este lo mantendrán hasta la finalización de la vigencia del presente convenio.

La cuantía del plus de nocturnidad establecida para 2.007 será revisada, sucesivamente, en los años 2.008 y 2.009 con el IPC real de dichos años más un punto.

ART. 23.- PLUS DE TRANSPORTE.

Se establece un plus de Transporte en la cuantía recogida en la tabla salarial, (Anexo I), para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, a percibir por doce mensualidades.

Los trabajadores que estén de baja por enfermedad común, licencia retribuida o accidente de trabajo percibirán el plus de transporte, de acuerdo a lo regulado en los artículos 12 y 34 del presente convenio colectivo, respecto de lo regulado sobre Licencias Retribuidas y Prestaciones Complementarias por Incapacidad Temporal.

ART. 24.- PLUS DE TRANSPORTE CONSOLIDADO.

Este plus afectará a los trabajadores procedentes de los ayuntamientos de Arteixo, Abegondo, Bergondo, Betanzos, Cambre, Carral, Culleredo y Oleiros que fueron subrogados por la empresa Tecmed (anterior adjudicataria de los servicios de recogida), que en virtud del acuerdo de fecha 6 de Junio de 2002, a partir de la fecha en que se incorporaron a las instalaciones de la Empresa situadas en las Naves Do Carballal (Guisamo – Bergondo), devenga un plus extrasalarial de transporte, no compensable ni absorbible por ningún otro concepto salarial.

- Dicho plus se denominara plus transporte consolidado.

- Su abono se mantendrá estrictamente "ad personam"

- Será objeto de revisión anual por el IPC real de cada año.

- Se abonará por mes trabajado exceptuando el periodo de vacaciones.

- No computará a efectos del pago de complementos por licencia retribuida e incapacidad temporal reguladas en los arts. 12 y 34 del presente convenio colectivo, respecto de lo regulado sobre Licencias Retribuidas y Prestaciones Complementarias por Incapacidad Temporal.

En las mismas condiciones fijadas anteriormente, los trabajadores de Arteixo que figuran en el anexo nº 2 del presente convenio, percibirán 24 euros en concepto de plus transporte consolidado, debido al cambio de ubicación de las instalaciones de la empresa en Arteixo.

Las partes se comprometen a iniciar negociación sobre el transporte consolidado en el primer semestre del 2009.

ART. 25.- ANTIGÜEDAD.

Se abonará un complemento personal antigüedad de 13,62 € por trienio, hasta un máximo de seis trienios.

A los efectos de la percepción del complemento de antigüedad:

A) Al personal que fue objeto de subrogación por la Empresa TECMED, anterior adjudicataria a CESPAS, SA, proveniente de Ayuntamiento integrado en el Consorcio de As Mariñas y que no devenga complemento de antigüedad, se le reconocerá la fecha de ingreso en el Municipio correspondiente. (Queda adjunta al presente convenio colectivo la relación de los trabajadores afectados).

El personal proveniente de Bergondo, que figura en el anexo 3º del presente convenio y que viene devengando el complemento de antigüedad congelado, se les respetará en la cantidad que perciben actualmente y en concepto "ad personam". Se les abonará, además, el complemento de antigüedad de 13,62 € por trienio, hasta un máximo de seis trienios, reconociéndose la fecha de ingreso en la Empresa Tecmed, anterior empresa adjudicataria.

B) Al personal que fue objeto de subrogación por CESPAS, SA, actual adjudicataria, proveniente de la anterior adjudicataria TECMED y que no devenga complemento de antigüedad se le reconocerá la fecha de ingreso en dicha Empresa. (Queda adjunta al presente convenio la relación de los trabajadores afectados).

C) El personal que viene percibiendo un complemento personal de antigüedad, en trienios, lo seguirá devengando, en concepto "ad personam", en los términos y periodos establecidos y reconocidos en los respectivos convenios de aplicación particular, incluyendo el personal de Arteixo y Oleiros que no tienen límite temporal de devengo.

D) El nuevo trienio se percibirá en la nómina correspondiente al mes de su cumplimiento, independientemente del día del mes en que se genere.

Los trabajadores que estén de baja por enfermedad común, licencia retribuida o accidente de trabajo percibirán la antigüedad, de acuerdo a lo regulado en los artículos 12 y 34 del presente convenio colectivo, respecto de lo regulado sobre Licencias Retribuidas y Prestaciones Complementarias por Incapacidad Temporal.

ART. 26. - PAGO DE SALARIOS.

La empresa Cespa S.A. en el Consorcio As Mariñas, hará efectivo el pago de la nomina mediante transferencia bancaria al banco que el trabajador haya designado.

Las retribuciones mensuales serán abonadas por la empresa, el último día del mes y en caso de coincidir en sábado ó festivo, serán abonadas el día anterior.

ART. 27.- ANTICIPOS.

A petición del interesado y en número, no superior a tres trabajadores, la Empresa concederá, sobre el sueldo total líquido de su nómina, un anticipo de hasta 1.000 €, cuya devolución se efectuará en dieciocho mensualidades. Los trabajadores tendrán derecho a un anticipo máximo de 350 € a descontar en la nómina siguiente.

ART. 28.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, las que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

Se evitará en lo posible la realización de horas extraordinarias, salvo que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes y en caso de riesgo por perdida de materias primas. Igualmente, las necesarias por contrato o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural o técnico por la propia naturaleza de la actividad: mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas en la ley, o se acuerde la forma de su ejecución.

Las horas extraordinarias solo se realizarán en casos excepcionales y voluntarias, se abonarán de la siguiente manera:

- Hora extra normal 13,00-€.

- Hora extra festiva 16,00-€.

Las cuantías especificadas anteriormente serán revisadas los años 2008 y 2009 con el IPC real correspondiente a dichos años más un punto.

ART. 29.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Todo el personal percibirá dos pagas extraordinarias, paga extra de verano y paga extra de navidad. El devengo será semestral. La de verano, del 1 de enero al 30 de Junio. La de navidad del 1 de Julio al 31 de Diciembre.

El importe de las pagas será, de acuerdo con la tabla salarial anexa, la correspondiente a una mensualidad del salario base más la antigüedad.

La paga extraordinaria de verano, se abonará el 15 de julio y, la de Navidad, el 15 de Diciembre, de cada año.

CAPITULO IV. ASPECTOS LABORALES Y SOCIALES.

ART. 30. - CONTRATOS DE TRABAJO.

De conformidad con lo establecido en el art. 15.1.b), del Estatuto de los Trabajadores, el contrato por circunstancias del mercado, a que se refiere dicho artículo, se estará en todo momento a lo regulado en el convenio de sector de limpieza pública, viaría, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado.

En el supuesto de producirse la extinción por terminación de la vigencia máxima del mismo, si el trabajador sigue prestando servicios en la empresa, el contrato se transformará en indefinido.

El presente artículo solo será de aplicación al personal que preste servicios directamente para la empresa.

ART. 31. – SALUD LABORAL.

En cuantas materias afecten a la protección y salud laboral, será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, disposiciones reglamentarias de desarrollo y normas concordantes.

ART. 32.- PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD.

Sin perjuicio de lo establecido al respecto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las trabajadoras en estado de gestación que desempeñen sus tareas utilizando continuamente pantallas de visualización o máquinas fotocopiadoras, tendrán derecho al traslado de puesto de trabajo en el mismo centro donde desempeñen sus actividades laborales, siempre que la organización del trabajo lo permita. Este cambio de puesto no supondrá modificación en su nivel retributivo, ni merma en sus derechos económicos. La reincorporación después del parto se producirá en su destino originario.

ART. 33. - SEGURO DE ACCIDENTES.

La Empresa contratará para sus empleados, cualquiera que sea su edad y en tanto tenga obligación de cotizar por ellos al Régimen General de la Seguridad Social, un seguro de modalidad temporal renovable anualmente, siempre que exista beneficiario designado por el empleado, cubriendo los riesgos de muerte y de anticipo de capital en caso de incapacidad permanente total para la profesión habitual, incapacidad permanente absoluta para todo trabajo, o gran invalidez, derivados todos ellos de accidente laboral, incluido "in itinere" y por un capital para todos los Grupos Profesionales equivalente a 33.000 €.

ART. 34. - PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS POR INCAPACIDAD TEMPORAL.

En los supuestos de Incapacidad Temporal derivada de accidente laboral, la Empresa complementará hasta el 100% del salario mensual desde el primer día de baja y mientras dure la misma.

En los supuestos de Incapacidad Temporal con hospitalización o por intervención quirúrgica, independientemente, de que parte de dicho periodo estuviese hospitalizado u parte de convalecencia domiciliaria, la empresa complementara hasta el 100% del salario mensual desde el primer día de baja y mientras dure la misma.

En los supuestos de Incapacidad Temporal por enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa complementara hasta el 80%, 85% y 90% durante los años 2007, 2008 y 2009 respectivamente, del salario mensual desde el primer día de baja y mientras dure la misma.

El personal subrogado procedente de Arteixo y Oleiros seguirá percibiendo en concepto "ad personam" el 100 % del salario mensual, tanto, en situación incapacidad temporal, tanto derivada de accidente laboral como de enfermedad común, se adjunta anexo nº 2 con la relación de trabajadores.

Por salario mensual, se entenderá, aquél que incluye los conceptos salario base, antigüedad, plus de convenio, plus penoso, tóxico, peligroso y plus de transporte.

ART. 35.- JUBILACIÓN ANTICIPADA Y PARCIAL

Cuando por voluntad propia, los trabajadores se acojan al Real Decreto 1.194/84, de 17 de julio, optando por la modalidad de pensión por jubilación a los 64 años de edad, la empresa se obliga a sustituir simultáneamente al trabajador jubilado por otro que sea titular del derecho, a cualquiera de las prestaciones por desempleo joven demandante de primer empleo o, eventuales de la empresa, siempre que en este último caso, se autorice por el INEM y la Seguridad Social.

Al amparo del R.D. 1131 /2002 de 31 de diciembre, que ha modificado, entre otros, el Art. 12.6 del estatuto de los trabajadores así como el Art. 166 del Texto Refundido de la ley General de seguridad se reconoce a los trabajadores el derecho de acceder a la jubilación parcial y a la reducción de la jornada cuando reúna las condiciones legalmente exigidas, con especial mención al de la edad, que no podrá ser inferior a los sesenta años.

En el supuesto que el trabajador tenga una edad comprendida entre los 60 y los 64 años, mientras el trabajador que se jubile parcialmente no llegue a la edad ordinaria de jubilación, la empresa suscribirá un contrato de relevo en los términos previstos en el Art. 10.b del R.D. 1131/2002 de 31 de diciembre. Asimismo, el trabajador concertará, un contrato a tiempo parcial, reduciendo la jornada de trabajo y el salario entre un mínimo de un 25 por 100 y un máximo de 85 por 100, en los términos previstos en el Art., 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

La decisión del trabajador de acogerse a la situación de jubilación parcial deberá ser notificada a la empresa con al menos tres meses de antelación respecto a la fecha de inicio prevista. Previo acuerdo negociado con el comité de empresa y con el trabajador, la jornada anual efectiva reducida resultante se podrá realizar, bien, de forma concentrada en determinados periodos de cada año, o bien, de una sola vez en un año, con percibo de las correspondientes renumeraciones totales dentro de los mismos, permaneciendo inactivo el tiempo restante.

La aplicación del presente artículo se ajustará a la legislación laboral vigente sobre esta materia en cada momento.

ART. 36.- PRENDAS DE TRABAJO.

Con el fin de proteger al trabajador en el ejercicio de sus funciones, la empresa entregará al personal las prendas de trabajo siguientes:

INVIERNO.-

- Conductor: 1 pantalón, 1 camisa, 1 chaleco, 1 par de zapatos o botas, 1 toalla, 1 anorak y 1 traje de agua en años alternos, 1 gorro, 1 jersey.

- Peón: 1 traje de cazadora y pantalón, 1 camisa, 1 chaleco, 1 par de zapatos o botas, 1 toalla, 1 anorak y 1 traje de agua en años alternos, 1 gorro, 1 jersey.

- Mecánico: 2 fundas, 1 chaleco, 1 par de zapatos o botas, 1 toalla, 1 anorak en años alternos, 1 gorro, 1 jersey.

- Limpiadora: 1 bata ,1 pantalón, 1 camisa o polo, cazadora, 1 toalla, 1 par de calzado.

VERANO.-

- Conductor: 1 pantalón, 1 polo, 1 par de zapatos o botas, 1 visera, 1 toalla, 1 jersey verano.

- Peón: 1 pantalón, 1 polo, 1 par de zapatos o botas, 1 visera,1 toalla, 1 jersey verano.

- Mecánico: 2 pantalones, 2 polos, 1 chaleco,1 par de zapatos o botas,1 toalla,1 jersey.

- Limpiadora: 1 bata ,1 pantalón, 1 camisa o polo,cazadora,1 toalla, 1 par de calzado.

La empresa se compromete a cambiar todo aquel equipamiento que venga defectuoso o se deteriore en exceso por el uso, por otro nuevo, a cualquier empleado; previa entrega del elemento inservible. El comité de empresa participará en la elección de la calidad de la ropa, tratándose por parte de la empresa de consensuar la misma, dentro de las posibilidades de la empresa.

Las fechas de entrega serán, el 1º de octubre las de invierno y el 1º de mayo las de verano. Al personal de nueva incorporación se le entregará, a mayores, un pantalón, 1 camisa ó polo y 1 jersey.

ART. 37. - SUBROGACIÓN.

Al objeto de contribuir y garantizar al principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicios públicos, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del presente Convenio, se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo y en los siguientes.

En lo sucesivo, el término «contrata» engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad u organismo público.

En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida.

Se producirá la mencionada subrogación de personal siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos: .

1. Trabajadores en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.

2. Trabajadores, con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento de la finalización efectiva de la contrata tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso maternal, servicio militar o situaciones análogas.

3. Trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado 2, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

4. Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata de servicios públicos como consecuencia de una ampliación, en los cuatro meses anteriores a la finalización de aquélla.

5. Trabajadores que sustituyan a otros que se jubilen, habiendo cumplido sesenta y cuatro años dentro de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva de la contrata y tengan una antigüedad mínima en la misma de los cuatro meses anteriores a la jubilación, siempre que ésta esté pactada en Convenio Colectivo estatutario de ámbito inferior, en virtud del Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

B) Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehaciente y documentalmente por la empresa o entidad pública saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en el artículo 53 y en el plazo de diez días hábiles contados desde el momento en que, bien la empresa entrante o la saliente, comunique fehacientemente a la otra empresa el cambio en la adjudicación del servicio.

C) Los trabajadores que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

D) La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula: Empresa o entidad pública o privada cesante, nueva adjudicataria y trabajador.

ART. 38. - DIVISIÓN DE CONTRATAS.

En el supuesto de que una o varias contratas cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán a estar adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores que hubieran realizado su trabajo en la empresa saliente en las concretas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, con un período mínimo de los cuatro últimos meses, sea cual fuere su modalidad de contrato de trabajo, y todo ello aun cuando con anterioridad hubiesen trabajado en otras zonas, contratas o servicios distintos.

Se subrogarán asimismo los trabajadores que se encuentren en los supuestos 2 a 5, ambos inclusive, del artículo 49 y que hayan realizado su trabajo en las zonas, divisiones o servicios resultantes.

ART. 39. - AGRUPACIÓN DE CONTRATAS.

En el caso de que distintas contratas, servicios, zonas o divisiones de aquéllas se agrupen en una o varias, la subrogación de personal operará respecto de todos aquellos trabajadores que, con independencia de la modalidad de su contrato de trabajo, hayan realizado su trabajo en las que resulten agrupadas con un tiempo mínimo de los cuatro meses anteriores, y todo ello aun cuando con anterioridad hubieran prestado servicios en distintas contratas, zonas o servicios.

Se subrogarán asimismo los trabajadores que se encuentren en los supuestos 2 a 5, ambos inclusive, del artículo 49 y que hayan prestado sus servicios en las contratas, zonas, divisiones o servicios agrupados.

ART. 40 - OBLIGATORIEDAD.

La subrogación de personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de sustitución de contratas, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquéllas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas o entidades públicas o privadas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aun cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados y ello con independencia tanto de la aplicación, en su caso, de lo previsto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, como de la existencia por parte del empresario saliente de otras contratas ajenas a la que es objeto de sucesión.

ART. 41. - DOCUMENTOS A FACILITAR POR LA EMPRESA SALIENTE A LA ENTRANTE.

La empresa saliente deberá facilitar a la entrante los siguientes documentos:

Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago en la Seguridad Social.

Fotocopia de los cuatro últimos recibos de salarios de los trabajadores afectados.

Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.

Relación de personal, especificando: Nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha del disfrute de sus vacaciones. Si el trabajador es representante legal de los trabajadores, se especificará el período de mandato del mismo.

Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación.

Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado, en los que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna. Estos documentos deberán estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha de inicio del servicio de la nueva titular. El cambio de titularidad de la Empresa o de una unidad autónoma de la misma; no extinguirá por sí misma la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos laborales del anterior. El cambio de titularidad exigirá el reconocimiento de la representación sindical de los trabajadores afectados.

ART. 42. - AYUDAS SOCIALES.

La empresa habilitará un fondo de 10.000 € en 2007, revisable con el IPC de cada año, en 2008 y 2009, para atender diversas ayudas sociales del conjunto de trabajadores afectados por este convenio, dicho fondo será administrado conjuntamente por la empresa y comité de empresa.

El día 1 de enero del año, se atenderán las solicitudes de ayuda, en función de las facturas presentadas por los trabajadores, siguiendo el orden estricto de las fechas en que fueron presentadas. La empresa entregará las ayudas en las cantidades asignadas y confirmadas mediante el documento de asignación emitido por el comité de empresa, hasta que el fondo quede agotado.

El fondo, en general, servirá para atender ayudas sobre asuntos relacionados con la escolaridad, guarderías y médicos. Pasado un mes de la firma del presente convenio, las partes firmantes se reunirán para elaborar las bases de las ayudas sociales.

No se entienden incluidas en el fondo habilitado, las ayudas sociales del personal subrogado procedente de los ayuntamientos de Arteixo y Oleiros, que venían percibiéndolas en concepto individual y "ad personam" en los mismos términos.

ART. 43. - DERECHOS SINDICALES.

1.- En el marco de los artículos 7 y 129 de la Constitución Española y artículo 4 del TRET se entiende inscrita la participación de los trabajadores en la Empresa, que se producirá en los términos y condiciones establecidos en la legislación vigente y en el presente Convenio General.

2.- Los trabajadores tienen derecho a la asistencia y asesoramiento de sus representantes en los términos reconocidos en la ley y en el presente Convenio.

3.- Los trabajadores de una misma Empresa o Centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea de conformidad con los artículos 77 y siguientes del TRET. En el supuesto de acordarse con la Empresa que la asamblea tenga lugar en horas de trabajo, se acordarán también las medidas oportunas para asegurar que su desarrollo no perjudique la prestación del servicio.

4.- Se entenderá por Representantes Legales de los Trabajadores la Sección Sindical y el Comité de Empresa, que tendrán las facultades, derechos, obligaciones y garantías señaladas para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, TRET y el propio Convenio General.

5.- Las horas de los miembros del Comité de Empresa podrán acumularse anualmente.

6.- Las horas dedicadas a la negociación del Convenio Colectivo, la Comisión Paritaria y los Comités de Seguridad y Salud, no se computarán dentro del crédito horario de los miembros del Comité. Para el resto de reuniones, se computarán en los términos que se acuerden con la Empresa.

7.- La empresa facilitará a los Representantes de los Trabajadores las instalaciones y el material necesario para el desarrollo de sus funciones.

8.- Son funciones e intervención del Comité de Empresa: .

a) Intervenir ante la dirección de la empresa a fin de asegurar el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como respecto a los pactos y usos en vigor dentro de la empresa, ejercitando en su caso, cuantas acciones sean pertinentes ante los organismos y tribunales competentes.

b) Información y participación en lo que respecta al ingreso de un nuevo trabajador en la empresa.

c) En la extinción de los contratos de trabajo y documento por el que declare estar satisfechas las obligaciones empresariales contractuales.

d) Participar en materia de información y capacitación del personal en la empresa.

e) Vigilancia sobre las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo.

f) Cuantas otras funciones tengan encomendadas por la vigente legislación.

9.- Obligaciones de la Empresa.

Con respecto a los comités de empresa, existirán las siguientes: .

1.- Para mejor cumplimiento de su misión en defensa de los intereses de los trabajadores, los representantes citados deberán ser informados por la dirección de la empresa sobre los siguientes extremos: .

a) Anualmente sobre la situación económica de la empresa.

b) Sobre cualquier decisión de la dirección en materia de estructuración orgánica empresarial del personal a su servicio, que pueda afectar a los intereses generales de los trabajadores, debiendo en tales casos ser oídos y emitir informe.

2.- Será necesaria la negociación previa con los órganos de representación en lo que respecta a las decisiones de la empresa sobre implantación y revisión de sistemas de organización de trabajo y demás cuestiones que pueda modificar o alterar las condiciones generales establecidas en los contratos de trabajo del personal de la empresa.

3.- Así mismo será preceptiva esta negociación previa en las materias de reestructuración de plantillas, y reducción de jornadas.

ART. 44.- MOVILIDAD GEOGRAFICA.

Teniendo en cuenta las especiales circunstancias de los trabajadores acogidos a este Convenio no se podrá aplicar la Movilidad Geográfica fuera del ámbito territorial del presente Convenio.

ART. 45.- DESPLAZAMIENTOS.

Cuando sea necesario el desplazamiento de trabajadores para cubrir las ausencias del personal destinado a los puntos limpios, la empresa compensará con los gastos de transporte necesarios, siempre que dichas circunstancias no conste en las condiciones laborales del trabajador desplazado. La compensación para los puntos limpios de Arteixo, cuando el trabajador provenga de las instalaciones de Bergondo, de Abegondo y de Culleredo será de 10 €/ día y para el punto limpio de Carral será de 12 €. En caso de que sean instalados nuevos puntos limpios se establecerá la compensación correspondiente en función de la distancia y características del nuevo punto. Asimismo, se reconocerá una compensación de 10 €, a todos los trabajadores, que con motivo de su desplazamiento al centro de trabajo de Arteixo, sufran una pérdida económica. Dichas cantidades se revisarán con el IPC real de los años 2008 y 2009.

ART. 46.- DEFENSA JURÍDICA.

La Empresa garantizará la prestación de asistencia jurídica especializada a todo el personal que la precise por razón de conflictos con terceros derivados de la prestación del servicio, siempre y cuando no incurran en los artículos 57.9 y 57.10 del Convenio General del sector de Limpieza pública, publicado en el Boletín Oficial del Estado N° 58 del 7 de marzo de 1.996.

ARTICULO. 47.- RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCIR.

En el supuesto de que un conductor, realizando su cometido con un vehículo de la empresa, le fuera retirado el permiso de conducir, la empresa lo acoplara a un puesto de trabajo adecuado a sus condiciones, respetándole la categoría y las retribuciones de conductor, siempre que no medie embriaguez y consumo de estupefacientes. Al fin de la suspensión será reintegrado a su antiguo puesto de trabajo. El resto de categorías que desempeñen labores de conductor, se regirán por este artículo.

ART. 48.- PREFERENCIA EN CASO VACANTE O NUEVA CREACIÓN.

En caso de vacante o puesto de nuevo creación, el personal eventual tendrá preferencia para cubrir dicho puesto.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA.- MODIFICACIONES NORMATIVAS.-.

Si durante la vigencia del presente Convenio General se estableciera nueva normativa o modificaciones que afectaren a cualquiera de las materias reguladas en el mismo, las partes firmantes, a petición de cualquiera de ellas, se reunirán con el fin de analizar las consecuencias y repercusiones que las variaciones introducidas pudieran tener en el contenido del Convenio, procediendo, en su caso, a su adaptación, a fin de mantener el equilibrio del conjunto existente con anterioridad a dichas variaciones.

SEGUNDA.- RECONVERSIÓN DE CONTRATOS.

1. Se respetarán a los contratos convertidos en indefinidos la antigüedad del contrato inicial.

2. En caso de que la empresa se proceda a la extinción de contratos de trabajo por causas objetivas, y la extinción fuese declarada improcedente la indemnización será de 45 días por año de servicio hasta un máximo de 42 mensualidades, no siendo de aplicación en consecuencia, el apartado 4 del RDL 8/1997 de 17 de Mayo. Esto será de aplicación para los trabajadores dados de alta en la empresa con posterioridad al 1 de Enero de 2.002.

3. En caso de despido disciplinario, declarado improcedente, la indemnización para todos los trabajadores será de 45 días por año de servicio, hasta un máximo de 42 mensualidades.

DISPOSICIONES FINALES.

PRIMERA.- NORMATIVA APLICABLE

En todo lo no previsto en este Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Convenio General del sector de Limpieza pública, publicado en el Boletín Oficial del Estado N° 58 del 7 de marzo de 1.996.

SEGUNDA. – CONDICIONES BENEFICIOSAS.

Los trabajadores relacionados en el Decreto N° 3529/2001, de 29 de junio del Ayuntamiento de Oleiros se les seguirá respetando "ad personam", la categoría y el salario dentro de los términos acordados en el presente convenio. Asimismo, los peones cobrarán como los conductores que proceden del citado Ayuntamiento, percibiendo los incrementos salariales anuales como estos.

Los trabajadores subrogados de los Ayuntamientos de Arteixo y Oleiros seguirán disfrutando del día 24 de Diciembre y del 31 de Diciembre. Igualmente, a los trabajadores subrogados del Ayuntamiento de Oleiros se le respetará los acuerdos de libranzas y festivos, cuando coincidan dos festivos seguidos, o un domingo y un festivo, en la forma en que venían realizándose.

A los trabajadores subrogados del Ayuntamiento de Arteixo se les respetará, "ad personam", el calendario que tenían en verano con la reducción de una hora al día desde el 15 de junio al 15 de Septiembre ambos incluidos, así como, las libranzas en sábados alternos, tal y como vienen disfrutando en la actualidad con motivo del reparto horario de su jornada.

A los trabajadores subrogados de Oleiros se les respetará la reducción de una hora al día que venían disfrutando en la semana grande del Municipio de Oleiros en el mes de Agosto de cada año, así como, los tres días consecutivos que están librando al mes, a tal fin, la libranza de dichos días se efectuará de la siguiente forma, un mes librarán el lunes, martes y miércoles consecutivos de una semana y, al mes siguiente, el jueves, viernes y sábado consecutivos que correspondan a la misma semana de dicho mes. Sin embargo, la libranza de los días podrá cambiarse, previo acuerdo con la Empresa.

A los trabajadores subrogados de los Ayuntamientos de Oleiros, Arteixo y Culleredo se les mantendrá la cotización del cien por cien de todos los conceptos económicos de la tabla salarial, como vienen cotizando hasta ahora, se acompaña Anexo N° 2 con los nombres de los trabajadores de dichos Ayuntamientos. Por tanto, a partir del año 2008, cuando después de la equiparación, quede unificada la tabla salarial para todo el personal afectado por el presente convenio, al citado personal de Oleiros, Arteixo y Culleredo, se les cotizará, en calidad "ad personam", el concepto plus de transporte que figure en la tabla salarial unificada.

Dichos beneficios se entenderán reconocidos estrictamente a nivel individual y en concepto "ad personam".

ACTA FINAL DEL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE LA EMPRESA CESPA DEDICADO AL SERVICIO DE RECOGIDA Y TRANSPORTE DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS EN EL CONSORCIO DE AS MARIÑAS.

Representación de la Empresa: Francisco Javier Gallego Useros, Francisco Javier Antón Maguregui, Luis Manuel González Maceira e Isabel Ferreiro González

Representación Social: José Manuel Sánchez Vilanova, Julio Balado Rodríguez, Miguel Vázquez Rey, Cesar Ruzo Lijo, Andrés Bugallo Baleiro, Fernando Aradas Vázquez, Francisco Hernández Pereiro, Javier García Barbeito, León Santamaria Vicario.

Asesores: Enrique Llamas Pérez (CC.OO.), Javier Bolon (CC.OO.), Xosé Luis Martín Freire (CIG),

Reunidos en las oficinas de la Empresa CESPA, S.A. sitas Bergondo, Naves O Carballal, N° 2, las representaciones citadas, el día 8 de mayo de 2007.

ACUERDAN:

1°.- Proceder a la firma del Convenio Colectivo de aplicación al personal de la Empresa CESPA, S.A. dedicado al servicio de recogida y transporte de residuos sólidos urbanos en el consorcio de As Mariñas, de conformidad con su contenido y elaborado después de haberse mantenido diversas reuniones

2°.- Elevar a la Autoridad Laboral el mismo para su custodia, depósito y publicación en los términos establecidos en la legislación laboral vigente.

3°.- Por su parte, el sindicato C.I.G. manifiesta que el párrafo cuarto del art. 13, "Días de Asuntos Propios", no se ajusta a derecho, al disponer la comisión negociadora del convenio de derechos individuales obtenidos por subrogación con anterioridad a la entrada en el Consorcio de As Mariñas y a la negociación del presente convenio, por tratarse de derechos de disposición individual y no de la comisión negociadora. No obstante, dicho sindicato si firmará el convenio, colectivo, dejando la legalidad o no a expensas de las reclamaciones individuales, pero, no lo hará el representante de la CIG en Arteixo, León Santamaria Vicario

4°.- Las tablas salariales correspondientes a los años 2006, 2007 y 2008, ésta ultima en la distribución de los conceptos salariales serán objeto de firma, la próxima semana.

En el lugar y fecha indicados

Anexo N° 1. TABLA SALARIAL.

En Bergondo a 8 de Mayo del de 2007

Reunidos, de una parte la representación de la empresa Cespa S.A. compuesta por Francisco Gallego Useros, Luis González Maceira e Isabel Ferreiro González y, de otra parte la representación de los trabajadores del personal adscrito al servicio de recogida del Consorcio As Mariñas y compuesta por Leon Santamaria Vicario, Francisco Hernandez J.M Sánchez Vilanova, César Ruzo Lijo, Julio Balado Rodríguez, Miguel Vázquez Rey, Andrés Bugallo Valeiro, Javier García Barbeito, Fernando Aradas Pereiro.

Acuerdan proceder a la firma de las tablas salariales para el año 2007, las cuales seguidamente quedan detalladas.

CATEGORIA	OLEIROS			TABLA SALARIAL 2007			
	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	COMPLEMENTO ESPECÍFICO	COMPLEMENTO PRODUCCIÓN	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	SALARIO AÑO

CONDUCTOR	576,9645	312,8413	310,6271	116,3565	889,8035	889,8035	17581,0798
PEON	576,9645	312,8413	310,6271	116,3565	889,8035	889,8035	17581,0798
ANUAL	12	12	12	12	1	1	

CULLEREDO				TABLA SALARIAL 2007						
CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS PENOSO	PLUS CONVENIO	PLUS ASISTENCIA	PLUS MANTENIMIENTO	DIAS AJUSTE	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA MARZO	SALARIO AÑO
CONDUCTOR	721,9639	180,4929	180,4929	103,7228	40,7197	60,3597	825,6878	825,6878	825,6878	17347,3016
PEON	640,2234	160,0574	160,0574	103,9233	15,9532	60,4817	744,1409	744,1409	744,1409	15403,2663
ANUAL	12	11	11	12	11	9	1	1	1	

ARTEIXO				TABLA SALARIAL 2007		
CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS TURNICIDAD	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	SALARIO AÑO
CONDUCTOR	1180,1109	12,4610	16,5543	1180,1109	1180,1109	16869,7345
PEON	982,5665	117,2007	16,0860	982,5665	982,1834	15354,9876
ANUAL	12	12	12	1	1	

INTERIORES				TABLA SALARIAL 2007			
CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS ASISTENCIA	PLUS TRANSPORTE	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA MARZO	SALARIO AÑO
CONDUCTOR	997,1019	82,8587	46,0685	997,1019	997,1019	997,1019	16503,6542
PEON	851,5644	91,9647	47,1535	851,5644	851,5644	851,5644	14442,8842
ANUAL	12	12	12	1	1	1	

PRECIO FESTIVO 2007				ARTEIXO	
CONDUCTOR	76,0409 €			CONDUCTOR	57,0633 €
PEON	76,0409 €			PEON	1 DÍA

DESPLAZAMIENTOS				
P.L. ARTEIXO	P. L. ABEGONDO	P. L. CULLEREDO	P.L. CARRAL	NAVE DE ARTEIXO
10,0000 €	10,0000 €	10,0000 €	12,0000 €	10,0000 €

PRECIO FERIA DE BETANZOS DÍA LABORABLE AÑO 2007			
CONDUCTOR	35,1445 €	PEON	29,8200 €

PRECIO FERIA DE BETANZOS EN DÍA FESTIVO PARA EL AÑO 2007 SE COBRARA COMO FESTIVO EL CONDUCTOR Y EL PEON

ANTIGÜEDAD 2007				
ARTEIXO	BERGONDO	CULLEREDO	OLEIROS	INTERIORES
33,0032 €	21,5682 €	15,1529 €	13,6615 €	13,6615 €

PLUS TRANSPORTE COMPENSACION 2007							
ARTEIXO	CAMBRE	CARRAL	ABEGONDO	OLEIROS	CULLEREDO	BETANZOS	BERGONDO
121,9868 €	74,5505 €	94,8835 €	60,9989 €	52,8987 €	82,4309 €	32,5327 €	13,5516 €

PRECIO HORAS EXTRAS 2007	
NORMAL	FESTIVA
13,0000 €	16,0000 €

Anexo N° 2.

ARTEIXO

ARIJON DOMATO RAFAEL

BALBIS CAMPOS LAURO

CALVELO GARCÍA JESUS

CORREDOIRA RODRÍGUEZ JOSÉ ÁNGEL

GONZÁLEZ VÁZQUEZ FERNANDO

LÓPEZ POMBO ANTONIO

MENDEZ GARCIA JESUS

MENDEZ SOUTO ROMAN

NAYA IGLESIAS PRIMITIVO

PAN SOUTO ÁNGEL

PAZ GIL LUCIANO

REGUEIRO DÍAZ JOSÉ

SANTAMARÍA VICARIO LEÓN

OLEIROS

AGUEDO DIAZ LUIS

ARADAS PEREIRO FERNANDO

ARADAS VAZQUEZ PABLO

CASAL VAZQUEZ JOSÉ MANUEL

DONO PERNAS JOSÉ MANUEL

FARIÑA DOPICO MANUEL

GARCIA PULLA CARLOS

GARCIA VAZQUEZ FLORENTINO

LÓPEZ MARTINEZ JOSÉ

MAHIA CORREDOIRAS FAUSTINO

PONTE VÁRELA JULIO

SÁNCHEZ TUÑON JAIME

SÁNCHEZ VILANOVA JOSÉ MANUEL

VÁRELA GOLPE JAVIER

CULLEREDO

BALADO RODRIGUEZ JULIO

CROQUES FERREÑO ALFREDO

DE LA IGLESIA BOUZAS JESUS

FERRIO GONZALEZ JOSÉ MANUEL

LOURO IGLESIAS JOSÉ GONZALO

MARTÍNEZ RIOBOO JUAN MANUEL

MORANDEIRA BOQUETE FRANCISCO

PAMPIN VIEIRO BERNARDO

PÉREZ GARCIA CÁNDIDO

RODRÍGUEZ CUBEIRO JOSÉ MARIA

VIDAL MOROÑO JUAN JOSÉ

ANEXO N° 3

BERGONDO

HERNANDEZ PEREIRO FRANCISCO

OTEIRO PEDREIRA FLORENTINO



www.cigservizos.org



www.cigservizos.org