

**ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO**  
**MINISTERIO DEL INTERIOR**  
**SUBDELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN PONTEVEDRA**

**EDICTO**

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 59,5 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (B.O.E. 285, de 27 de noviembre de 1992), se hace pública notificación de RESOLUCIÓN DE EXTRANJERÍA de los expedientes sancionadores que se indican, instruidos por la COMISARÍA DE POLICÍA DE PONTEVEDRA a las personas que a continuación se relacionan ya que, habiéndose intentado la notificación en el último domicilio conocido, ésta no se ha podido practicar.

Contra estas resoluciones, que ponen fin a la vía administrativa, podrán interponerse, con carácter potestativo Recurso de Reposición en el plazo de un mes, o Recurso Contencioso Administrativo en el plazo de dos meses, contados a partir del día siguiente al de la publicación de la presente en el Boletín Oficial de la Provincia.

Transcurrido dicho plazo sin que se haya hecho uso de este derecho, las resoluciones serán firmes y las multas podrán ser abonadas en período voluntario dentro de los 15 días siguientes a la firmeza, con la advertencia de que, de no hacerlo, se procederá a su exacción por vía ejecutiva, incrementado con el recargo del 20% de su importe por apremio.

Los correspondientes expedientes obran en la Unidad de Sanciones de esta Subdelegación del Gobierno.

EXpte.	FECHA IMPOSICIÓN	CUANTÍA	NIE	NOMBRE Y APELLIDOS	DOMICILIO	MOTIVO
1734/13	16.04.13	300	Y2337466J	JAVIER GONZALO MONTERO ALVAREZ	GERARDO ALVAREZ LIMESES, 1-5ª-A 36001 PONTEVEDRA	Art. 52.a) de la Ley 4/2000 modificada parcialmente por Ley 8/2000 y Ley 14/03
6/12	10.04.13	501	X7442839Q	ROSANA MERCEDES SILVA DE OLIVEIRA	CASTELAO, 24-2ª-D 36950 MOAÑA	MODELO 069

Pontevedra, a 24 de abril de 2013.— El Secretario General, José Félix López Araújo.

**2013004317**

XUNTA DE GALICIA  
**CONSELLERÍA DE TRABALLO E BENESTAR**  
**Servizo de Relacións Laborais**

**CONVENIOS COLECTIVOS**

**PERSOAL ADSCRITO AO SERVIZO DE LIMPEZA VIARIA, RECOLLIDA RSU, TRANSPORTE E DESRATIZACIÓN  
DO CONCELLO DE POIO, ADSCRITO A EMPRESA CESPA, SA**

*Código de Convenio número 36100081012013*

Visto o Acordo da Comisión Negociadora pola que se aproba o texto do convenio colectivo para o PERSOAL DO SERVIZO DE LIMPEZA VIARIA, RECOLLIDA RSU, TRANSPORTE E DESRATIZACIÓN DO CONCELLO DE POIO, ADSCRITO Á EMPRESA, CESPA, SA, subscrito en representación da parte económica, por unha representación da empresa e da parte social polo delegado de persoal, en data 08.02.2013.

*Primeiro.*—Dito Convenio foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 17.04.2013

*Segundo.*—Que no mesmo non se aprecia nengunha infracción da legalidade vixente e as súas cláusulas non conteñen estipulacións en perxuizo de terceiros.

*FUNDAMENTOS DE DEREITO*

*Primeiro.*—Que o artigo 90.2 y 3 do Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, do Estatuto dos Traballadores, outorga facultades a Autoridade laboral competente en orden ao rexistro, publicación, depósito e notificación dos Acordos Colectivos pactados no ámbito da súa competencia.

*Segundo.*—Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Rexistro e Depósito dos convenios e acordos colectivos de traballo.

*Terceiro.*—Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo,

Esta xefatura territorial,

*A C O R D A:*

*Primeiro.*—Ordenar o seu rexistro e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, creado mediante Orde do 29 de outubro de 2010 (DOG nº 222, do 18.11.2010).

*Segundo.*—Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

*Terceiro.*—Ordenar a notificación desta Resolución a Mesa Negociadora do mesmo.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CESPA, S.A. CON SU PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO PÚBLICO DE RECOGIDA DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS, TRANSPORTE A UN CENTRO DE TRATAMIENTO, LIMPIEZA VIARIA Y DESRATIZACIÓN CONTRATADO CON EL AYUNTAMIENTO DE POIO**

**CAPÍTULO I****CONDICIONES GENERALES***ARTÍCULO 1º—ÁMBITO DE APLICACIÓN*

El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones laborales de la Empresa CESPA, S.A., con su personal adscrito al Servicio Público de Recogida de Residuos Sólidos Urbanos, Transporte a un centro de Tratamiento, Limpieza Viaria y Desratización contratado con el Ayuntamiento de Poio.

*ARTÍCULO 2º—VIGENCIA*

Salvo los artículos que expresamente marquen distinta vigencia, el presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir su firma, independientemente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia. No obstante, los incrementos económicos se retrotraerán a 1 de enero de 2012.

*ARTÍCULO 3º—DURACIÓN Y PRÓRROGA*

La duración del Convenio será de dos años, es decir, para el período comprendido entre el 1º de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2013.

El presente Convenio se considerará automáticamente denunciado, una vez terminada la vigencia prevista en el punto anterior, sin necesidad de preaviso alguno, continuando el articulado en vigor mientras no exista texto alternativo que lo sustituya.

*ARTÍCULO 4º—VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD*

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a los efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Si por cualquier motivo, se invalidase o anulase cualquiera de sus artículos, parcial o totalmente, el convenio quedará invalidado en su totalidad y las partes firmantes se comprometen a iniciar nuevamente la negociación de un nuevo convenio.

**ARTÍCULO 5º—ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN**

Las retribuciones y las otras condiciones laborales establecidas en el presente convenio 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 o de las otras mejoras en las condiciones laborales que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de aplicación general, convenios colectivos o contratos individuales, solo 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 en la forma y condiciones que quedan aquí pactadas.

**ARTÍCULO 6º—COMISIÓN PARITARIA**

Se constituye una comisión paritaria en el presente Convenio con las funciones que se especifiquen en el artículo 6º. La Comisión se reunirá una vez cada tres meses, salvo convocatoria de cualquiera de las partes por causa seria y grave que afecte a los intereses generales del ámbito del Convenio.

La reunión, que será convocada por escrito y al menos con tres días hábiles de antelación, deberá incluir necesariamente los temas a tratar en el orden del día.

Serán vocales de la misma un representante de los trabajadores y uno de la Empresa, designados respectivamente por las partes firmantes del Convenio.

Será secretario un vocal de la Comisión Paritaria, nombrado por cada sesión, tendiendo en cuenta que el cargo recaerá una vez en los representantes de los trabajadores y la siguiente en los representantes de la Empresa.

**ARTÍCULO 7º—FUNCIONES DE LA COMISIÓN PARITARIA**

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- a) Interpretación de la aplicación de la totalidad del Convenio
- b) Vigilancia y cumplimiento de lo pactado
- c) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio o vengán establecidas en su texto

[www.cigservizos.org](http://www.cigservizos.org)

**CAPÍTULO II****CONDICIONES DE TRABAJO****ARTÍCULO 8º—JORNADA DE TRABAJO**

La jornada laboral queda establecida en 40 horas semanales de trabajo efectivo de lunes a sábado. A partir del 1º de enero de 2011, la jornada será de 39 horas semanales de trabajo efectivo.

La jornada de trabajo efectivo deberá ser realizada por cada trabajador de acuerdo con las fórmulas de reparto horario existentes en el centro de trabajo y dentro de los límites establecidos por la ley.

El personal fijo de jornada completa disfrutará generalmente sus días de descanso en domingos y festivos, excepto en la temporada de verano en la que realizará el servicio durante catorce domingos con tres operarios, un conductor y dos peones.

El día 3 de noviembre, día de San Martín de Porres, Patrón de la actividad, se abonará como día festivo, siempre que se trabaje ese día. En el caso de que se descansará se abonará como día normal.

**ARTÍCULO 9º—VACACIONES**

El personal comprendido en el presente convenio disfrutará de un período anual de vacaciones de 30 días naturales.

En las vacaciones se establecerá un orden rotatorio por categorías, de tal forma que el trabajador que un año fue primero a la hora de elegir turno pase a ser último en el año siguiente, mediante cuadrante que será publicado en el tablón de anuncios.

**ARTÍCULO 10º—LICENCIAS Y PERMISOS**

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo que se indica:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio
- b) Dos días en los casos de adopción o nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día laboral en el caso de matrimonio por hijos.
- d) Un día por traslado de domicilio habitual.
- e) Cinco días de asuntos propios a partir del año 2013. El disfrute será efectivo siempre que no coincidan más del 20% de empleados en el mismo turno.
- f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a la que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación de trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el E.T.

- g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve 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.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado algún menor de seis años o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

A efectos de las Licencias establecidas en el presente artículo, las parejas de hecho tendrán el mismo tratamiento que los matrimonios civiles o eclesiásticos. Deberá justificarse dicha situación mediante Certificado de Convivencia o Documento acreditativo similar.

**CAPÍTULO III  
CONDICIONES ECONÓMICAS****ARTÍCULO 11º—SALARIOS**

Para la vigencia del convenio se pactan las siguientes retribuciones:

2012: incremento del 1% en todos los conceptos.

2013: incremento del 1% en todos los conceptos.

Se adjuntan las tablas como Anexo I

**ARTÍCULO 12º—SALARIO BASE**

El salario base del personal afectado por este convenio será el que para cada categoría se establece en la tabla salarial anexa ( anexo 1).

**ARTÍCULO 13º—ANTIGÜEDAD**

El complemento de antigüedad consistirá en un máximo de tres trienios según la tabla salarial anexa (anexo 1).

**ARTÍCULO 14º—PLUS DE PENOSIDAD**

Los trabajadores que desempeñen su función en la actividad de limpieza pública, recogida domiciliar de basuras y eliminación de las mismas, percibirán por mes trabajado, un plus mensual equivalente al 20% del salario base.

**ARTÍCULO 15º—PLUS DE NOCTURNIDAD**

Para los trabajadores que realicen su jornada laboral, o la mayor parte de ella, en horario nocturno (entre las 22:00 horas y las 06:00 horas), recibirán un plus de nocturnidad equivalente a las cantidades que figuran para cada categoría y año en la tabla salarial anexa (anexo 1).

**ARTÍCULO 16º—GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS**

Todo el personal afecto a este Convenio percibirá las siguientes gratificaciones extraordinarias:

Gratificación de Verano y gratificación de Navidad . A razón de 30 días de salario base más antigüedad

Se devengarán semestralmente, pagándose la de verano con la nómina de junio, y la de Navidad, con la nómina de diciembre.

**ARTÍCULO 17º—HORAS EXTRAORDINARIAS**

Se procurará efectuar las horas extraordinarias mínimas indispensables, y, en todo caso, con los límites que determina el Estatuto de los Trabajadores.

Empresario y trabajadores a través de su representación legal podrán pactar que las horas extras se abonen en la cuantía determinada en la legislación laboral vigente, o se compensen por tiempo de descanso, de acuerdo con lo previsto en la legislación vigente.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año. Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realizasen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general de la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista en tales jornadas.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

**ARTÍCULO 18º—PLUS DE TRANSPORTE**

Se establece un Plus de Transporte en las cantidades mensuales que figuran en la tabla salarial anexa (anexo 1).

**ARTÍCULO 19º—PLUS DOMINGOS Y FESTIVOS**

El importe a abonar a cada trabajador y categoría por día festivo trabajado será el que figura en la tabla salarial anexa (anexo1).

Además se dará un día de descanso compensatorio por cada festivo o domingo trabajado, disfrutándose de manera rotatoria.

**ARTÍCULO 20º—RECOGIDA DE VOLUMINOSOS Y LAVADO DE CONTENEDORES**

La realización de estos trabajos que realizará conforme con los planes organizativos de la empresa, a la finalización de los trabajos de recogida de residuos sólidos urbanos y limpieza viaria, abonándose conforme con los importes que figuran en la tabla salarial anexa (anexo 1).

**CAPÍTULO IV  
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO****ARTÍCULO 21º—ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

La organización del trabajo es facultad de la empresa, correspondiendo especialmente a la misma fijar el sistema de trabajo y la distribución del personal.



La empresa acordará con los representantes de los trabajadores los turnos que sea preciso establecer para que las condiciones de trabajo estén distribuidas de manera equitativa.

Los trabajadores contratados para cubrir las vacaciones, bajas u otras vacantes pasarán a trabajar en el turno de noche.

En los supuestos en lo que se produjeran modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

## **CAPÍTULO V REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES**

### *ARTÍCULO 22º—FUNCIONES Y GARANTÍAS*

En cuanto a las funciones y garantías de los representantes legales de los trabajadores se estará a lo dispuesto al efecto en los artículos 64 a 68 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

### *ARTÍCULO 23º—DERECHOS SINDICALES*

Se estará a lo dispuesto en la ley Orgánica 11/85, de 2 de Agosto de 1985, de Libertad Sindical.

### *ARTÍCULO 24º—INFORMACIÓN*

La información que legalmente deba facilitarse a los representantes de los trabajadores se entregará conforme a las disposiciones legales vigentes, salvo en aquellos supuestos en que por prescripción legal la información tenga el carácter de reservada.

### *ARTÍCULO 25º—GARANTÍAS SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO*

Al objeto de que el trabajador conozca los datos relativos a su afiliación y cotización al régimen legal de la seguridad social, la empresa se obliga a lo siguiente:

- a) Facilitar copia de alta en la seguridad social a los trabajadores dentro de los primeros ocho días de su ingreso.
- b) Publicación de los modelos TC1 y TC2 correspondientes a las cotizaciones del último mes.

Asimismo, se mostrará en el tablón de anuncios copia de la póliza con la entidad aseguradora sobre los riesgos previstos en el artículo 26.

## **CAPÍTULO VI MEJORAS ASISTENCIALES**

### *ARTÍCULO 26º—INDEMNIZACIÓN POR FALLECIMIENTO O INVALIDEZ DERIVADA DE ACCIDENTE LABORAL*

A partir del 1º de Octubre de 2008 se establece un indemnización de 11.059,36 y 17.280,25 respectivamente, para las contingencias de fallecimiento e invalidez respectivamente, que se actualizarán en años sucesivos conforme a los incrementos del IPC real de cada año de vigencia del convenio.

Las referidas cuantías serán aseguradas por la empresa mediante la contratación de una póliza de crédito.

### *ARTÍCULO 27º—AYUDA DE ESTUDIOS*

A cada trabajador que tenga hijos en E.G.B./E.S.S.O. se le abonará la cantidad anual establecida en la tabla salarial anexa (anexo 1), en concepto de Ayuda de estudios, siendo objeto de revisión en los términos establecidos en el artículo 11º, parr. 2º. Salarios, del presente convenio. Dicha cantidad se hará efectiva con la nómina del mes de septiembre u octubre, previa justificación.

### *ARTÍCULO 28º—ROPA DE TRABAJO*

Durante la vigencia de este convenio, se entregará un uniformidad completa una vez al año, según los acuerdos en esta materia tomados entre la Representación Legal de los Trabajadores y la Empresa.

A aquellos trabajadores que se les rompa cualquier prenda de la uniformidad, recibirán otro, previa entrega de la prenda rota.

*ARTÍCULO 29º—SEGURIDAD Y SALUD LABORAL*

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud Laboral:

A) Composición:

Estará constituido por el empresario o quien le represente, un técnico cualificado en la materia y un representante de los trabajadores

B) Funciones:

Serán las siguientes:

- 1) Promover la observancia de las disposiciones vigentes en materia de Seguridad y Salud Laboral.
- 2) Estudiar y promover las medidas oportunas en el orden de la prevención de los riesgos profesionales, protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores.
- 3) Solicitar la colaboración de los gabinetes provinciales de seguridad e higiene e instituciones públicas, dedicadas a estas funciones en la implantación o inspección de medidas de protección en el centro de trabajo, dándose traslado a los componentes del comité de Seguridad y Salud Laboral, de los informes que pudiesen elevar a estos organismos.
- 4) Ser informado por la Dirección de la Empresa de las medidas concretas que se han previsto para el centro de trabajo en materia de Seguridad y Salud Laboral, teniendo facultad el comité, por iniciativa propia, de proponer las adecuaciones o modificaciones pertinentes al plan de seguridad.
- 5) El comité de Seguridad y Salud Laboral podrá paralizar una o varias unidades de trabajo en el sólo supuesto de riesgo para los trabajadores, debiéndolo poner de inmediato en conocimiento de los servicios técnicos de seguridad de la empresa.
- 6) El Comité de Seguridad y Salud Laboral deberá llevar una estadística sencilla de las medidas adoptadas, accidentes, órdenes de seguridad dadas y requerimiento a los trabajadores resistentes a la adopción de medidas de protección.
- 7) La información resultante se dará a conocer a todo el personal mediante su inserción en los tablones de anuncios.

C) Actividad:

El Comité de Seguridad y Salud Laboral se reunirá una vez al mes en horas de trabajo. Las reuniones extraordinarias se harán por razones de urgencia y fuera de las horas de trabajo.

Todo lo anterior, sin menoscabo del cumplimiento de lo establecido en la legislación de Seguridad y Salud en el Trabajo.

*ARTÍCULO 30º—RECONOCIMIENTOS MÉDICOS*

Todo personal comprendido en el presente convenio se someterá a una revisión médica cada dos años, que será por cuenta de la empresa, así como el transporte.

El resultado de dicho reconocimiento médico será comunicado al trabajador por la entidad que efectúe el mismo.

Dicho reconocimiento consistirá, como mínimo, en:

- Audiometría
- Control de la vista
- Análisis de orina y sangre
- Espirometría
- Exploración clínica

También se harán campañas de vacunación que consistirán en:

- Vacuna contra el tétanos

Todo lo anterior sin menoscabo del cumplimiento de lo establecido en la legislación de seguridad y salud en el trabajo.

**CAPÍTULO VII  
RÉGIMEN SANCIONADOR***ARTÍCULO 31º—FALTAS Y SANCIONES*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en los artículos del convenio general del sector de Limpieza Pública.

**CAPÍTULO VIII  
SUBROGACIÓN***ARTÍCULO 32º—SUBROGACIÓN DEL PERSONAL*

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualesquiera 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 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.

A) 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 periodo de cuatro meses, hubiera trabajado con anterioridad 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 segundo, 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 aquella.
- 5.— Trabajadores que sustituyan a otros que se jubilen, habiendo cumplido 64 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 R.D. 1.194/85, de 17 de Julio.

B) Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehacientemente y documentalmente por la empresa o entidad pública saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan seguidamente y en el plazo de 10 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. Los documentos que la empresa saliente deberá facilitar a la empresa entrante serán los siguientes:

- 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 periodo 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 el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna. Éste documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha de inicio del servicio de la nueva titular.

El incumplimiento de las obligaciones entre empresas no afectará a la subrogación del personal.

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

D) La aplicación de éste artículo será de obligado cumplimiento por las partes a que vincula: empresa o entidad pública o privada cesante, nueva adjudicataria, cliente y trabajador.

Si el cliente rescindiera la contrata a una empresa por dejar de prestar el servicio, o realizarlo por sí mismo, operará la subrogación para el propio cliente en los términos señalados en éste artículo.

## CAPÍTULO IX

### VACANTES/JUBILACIONES

#### ARTÍCULO 33º— VACANTES

En caso de que las necesidades del servicio lo permitan, y siempre que se dé la idoneidad y aptitud al puesto a cubrir por parte del aspirante, se tratará de dar preferencia en primer lugar a los trabajadores de Cespa que presten sus servicios en el centro de Poio.

#### ARTÍCULO 34º— JUBILACIÓN PARCIAL Y ANTICIPADA

O abeiro do artigo 166.2 a lei de seguridade social e do artigo 12.6 do estatuto dos traballadores, recoñécese os traballadores e traballadoras o dereito subxectivo de solicitar da empresa a xubilación parcial e a redución da xornada no límite máximo legalmente previsto, cando se xunten os requisitos legalmente establecidos en especial, o de idade, que non poderá ser inferior a establecida pola lei en cada momento.

En función do disposto no Real decreto lexislativo 1/1994, do 20 de xuño, e a Lei 40/2007, do 4 de decembro, 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.

Poderán acceder á xubilación parcial os traballadores que, tendo dereito conforme a citada lexislación á xubilación total, reúnan así mesmo as condicións xerais esixidas 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.

2012	1%					
Categoría/Concepto	Salario Base	Pagas Extras x 2	Plus Penosidad x 12 meses	Plus V./Noct. 10 % x 12 m.	Transporte x 12 m	Salario año 2012
Capataz día	1.035,50	1.035,50	207,10	979,49	154,63	30.591,65
Cond. LV día	1.035,50	1.035,50	207,10		154,63	18.837,79
Cond. RB noite	1.035,50	1.035,50	207,10	258,87	154,63	21.944,30
Peón LV día	908,71	908,71	181,74		154,63	16.758,30
Peón RB noite	908,71	908,71	181,74	227,18	154,63	19.484,42

#### Otros Conceptos Económicos - Año 2012

	Peón	Conductor
Plus Dom./Fest.	70,53	84,63
Antigüedad/Trienio	43,42	
Ayuda Estudios	58,78	
Recogida Voluminosos	54,68	
Lavado Contenedores	45,56	
Indemni. fallecimiento	11.597,09	
Indemni. invalidez	18.120,46	

2013	1%					
Categoría/Concepto	Salario Base	Pagas Extras x 2	Plus Penosidad x 12 meses	Plus V./Noct. 10 % x 12 m.	Transporte x 12 m	Salario año 2012
Capataz día	1.045,86	1.045,86	209,17	989,28	156,18	30.897,56
Cond. LV día	1.045,86	1.045,86	209,17		156,18	19.026,17
Cond. RB noite	1.045,86	1.045,86	209,17	261,46	156,18	22.163,74
Peón LV día	917,79	917,79	183,56		156,18	16.925,89
Peón RB noite	917,79	917,79	183,56	229,45	156,18	19.679,26

#### Otros Conceptos Económicos - Año 2013

	Peón	Conductor
Plus Dom./Fest.	71,24	85,48
Antigüedad/Trienio	43,86	
Ayuda Estudios	59,36	
Recogida Voluminosos	55,22	
Lavado Contenedores	46,02	
Indemni. fallecimiento	11.713,06	
Indemni. invalidez	18.301,66	