

## ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### XUNTA DE GALICIA

#### Consellería de Economía, Emprego e Industria

#### Xefatura Territorial da Coruña

#### Servizo de Emprego e Economía Social

*Resolución de inscripción no Rexistro e publicación do convenio colectivo da empresa Cespa, S.A. cos traballadores da recollida de residuos do Consorcio das Mariñas*

Visto o texto do convenio colectivo da empresa CESPA, S.A., cos traballadores da recollida de residuos do Consorcio das Mariñas (código 15004521012008), que subscribiu a Comisión Negociadora o 15 de xuño 2015, coas modificacións introducidas posteriormente, de conformidade co disposto no artigo 90, números 2 e 3, do Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, no Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo, e na Orde de 29 de outubro de 2010 pola que se crea o Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, esta Xefatura Territorial de Economía, Emprego e Industria

#### RESOLVE:

1.º.-Ordenar a súa inscripción no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia.

2.º.-Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia da Coruña.

A Coruña, 8 de novembro de 2016.

O xefe territorial

Isidoro Martínez Arca

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CESPA, S.A. CON LOS TRABAJADORES DE RECOGIDA DE RESIDUOS DE AS MARIÑAS 2014-2017 (s.e.u.o.)**

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

#### CAPÍTULO I.-NORMAS GENERALES

ART. 1.-ÁMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL DE APLICACIÓN

ART. 2.-ÁMBITO TERRITORIAL

ART. 3.-VIGENCIA, DURACIÓN 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

#### CAPÍTULO 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

### CAPÍTULO III.–RETRIBUCIONES

ART. 16.–INCREMENTO SALARIAL

ART. 17.–SALARIO BASE Y COMPLEMENTOS

ART. 18 - SALARIO BASE

ART. 19.–PLUS DE CONVENIO

ART. 20.–PLUS PENOSO Y TOXICO Y PELIGROSO

ART. 21.–PLUS DE NOCTURNIDAD

ART. 22.–PLUS DE TRANSPORTE

ART. 23.–PLUS DE TRANSPORTE CONSOLIDADO

ART. 24.–ANTIGÜEDAD

ART. 25.–PAGO DE SALARIOS

ART. 26.–ANTICIPOS

ART. 27.–HORAS EXTRAORDINARIAS

ART. 28.–PAGAS EXTRAORDINARIAS

### CAPÍTULO IV.–ASPECTOS LABORALES Y SOCIALES

ART. 29.–CONTRATOS DE TRABAJO

ART. 30.–SALUD LABORAL

ART. 31.–PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

ART. 32.–SEGURO DE VIDA

ART. 33.–PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS POR INCAPACIDAD TEMPORAL

ART. 34.–JUBILACIÓN ANTICIPADA Y PARCIAL.

ART. 35.–PRENDAS DE TRABAJO

ART. 36.–SUBROGACIÓN

ART. 37.–DIVISIÓN DE CONTRATAS

ART. 38.–AGRUPACIÓN DE CONTRATA

ART. 39.–OBLIGATORIDAD

ART. 40.–DOCUMENTOS A FACILITAR POR LA EMPRESA SALIENTE A LA ENTRANTE

ART. 41.–AYUDAS SOCIALES.

ART. 42.–DERECHOS SINDICALES.

ART. 43.–MOVILIDAD GEOGRÁFICA

ART. 44.–DESPLAZAMIENTOS

ART. 45.–DEFENSA JURÍDICA

ART. 46.–RETIRADA PERMISO CONDUCIR

ART. 47.–PREFERENCIA EN CASO VACANTE O NUEVA CREACIÓN

### DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA.–MODIFICACIONES NORMATIVAS

SEGUNDA.–RECONVERSIÓN DE CONTRATOS

DISPOSICIONES FINALES



PRIMERA.–NORMATIVA APLICABLE

SEGUNDA.–CONDICIONES BENEFICIOSAS

## CAPÍTULO I.–NORMAS GENERALES

### ART. 1.–ÁMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL DE APLICACIÓN.

El presente convenio será de aplicación a todos los trabajadores de la empresa CESPAS S.A. en el Consorcio As Mariñas, siendo firmado de una parte por la empresa y de otra por siete de los nueve miembros del comité de empresa, pertenecientes al sindicato CC.OO.

### 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, Oleiros y Sada, o, en cualquier otro, que se pueda incorporar, siempre que no sea superior a este.

### ART. 3.–VIGENCIA, DURACIÓN Y DENUNCIA.

1.–La duración del convenio será de cuatro años, desde el 1 de enero de 2014 y se extenderá hasta el 31 de Diciembre del 2017.

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 2014, salvo en aquellos conceptos que establezcan lo contrario.

3.–En el caso de prorrogarse por mutuo acuerdo, se efectuará un aumento salarial, equivalente al incremento porcentual del IPC real del año anterior. No obstante, en caso de no llegarse a un acuerdo al 31/12/2018, el aumento será el IPC real más un punto y se dará por prorrogado en toda su vigencia y contenido hasta la firma de un nuevo convenio, siempre que la prórroga sea de mutuo acuerdo.

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 mixta 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 2 miembros de la parte empresarial y 2 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).

Será secretario/a una persona vocal de la comisión.

Los acuerdos de la comisión, para que sean válidos, requerirán la presencia, directa o por representación de, al menos, dos miembros de cada una de las partes empresarial y social y se adoptarán siempre por la mayoría absoluta de lo/as componentes de cada una de las partes de la comisión. Los acuerdos que se adopten por la comisión paritaria tendrán la misma eficacia que la norma pactada interpretada.

A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes, y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos -todos ellos de carácter colectivo- puedan suscitarse en la aplicación del presente convenio.

Cuando una parte desee utilizar alguno de los supuestos contemplados en este mismo artículo, hará llegar a los miembros de la comisión mixta de interpretación, a través de las organizaciones firmantes del mismo, con una antelación de 10 días, documentación suficiente que contendrá, como mínimo:

- a) Exposición del problema o conflicto
- b) Argumentación.
- c) Propuesta de solución.

La comisión mixta paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo de 7 días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía jurisdiccional competente.

La comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

En todo caso, las resoluciones de la comisión mixta paritaria de interpretación adoptarán la forma escrita y motivada

#### **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 alguna autoridad o la 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 reubicará a los 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 de funciones, siendo éste o éstas de superior retribución en cómputo anual su aplicación tendrá efectos a partir de la fecha en que trabajen él en puesto nuevo o en la función 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 dentro de un mismo grupo o uno distinto, se les subvencionará por la empresa los gastos que sean necesarios para poder acceder al nuevo puesto o nuevas funciones profesionales. Tendrán prioridad, los trabajadores de la empresa o contrata, a acceder a las nuevas funciones, tareas 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, funciones o tareas.

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.

## CAPÍTULO 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 que generará un día de descanso, en sábado, que será compensado a mes vencido. De manera, que todo el personal, disfrutará de 11 fines de semana al año según calendario. A los trabajadores subrogados de los Ayuntamientos de Oleiros y Arteixo, se les respetarán los acuerdos firmados en relación a su jornada laboral .

A los trabajadores subrogados del Ayuntamiento de Arteixo se les respetará el calendario de libranzas con sábado si sábado no.

Se incluirá a todos los departamentos y categorías en el calendario anual que determina la jornada.

Se actualizara el listado de personal según el acta de 2011.

Se anexará al presente convenio un listado con los trabajadores asignados a los puntos limpios con la excepción del punto limpio de Sada que será libre para poder asignar en caso de privación del carnet de conducir.

La jornada de trabajo será:

De lunes a sábado de 00.00 a 06.30 en jornada nocturna.

De lunes a sábado de 07.00 a 13.30 en jornada diurna.

Para el personal de jornada continua, el descanso diario será de 30 minutos, que será considerado jornada efectiva.

### 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 designado por la empresa trabajará uno de dichos días. Por festivo o domingo trabajado se percibirá la cantidad de 91,06 €, sin descanso compensatorio. Esta medida si 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 venían realizando, en el sentido en que estarán obligados a trabajar los festivos, cuando coincidan dos festivos consecutivos o domingo y festivo sin percibir la cantidad de 91,06 €, y, de que, o bien, a cuanta de no percibir la cantidad de 91.06 € por estos festivos, descansaran 11 días al año uno por mes, o bien, si trabajaran cualquiera de los demás festivos recibirán la cantidad de 91,06 €.

b) Al personal subrogado procedente del Ayuntamiento de Arteixo, que podrá optar, en recibir un abono de 68,33€ más un día de descanso o el abono de 91,06 € sin descanso compensatorio.

Las cantidades establecidas en el presente artículo por trabajar en días festivos serán revisadas para los años de vigencia del convenio con el IPC real del año anterior más un punto durante la vigencia del convenio.

El día 3 de noviembre, festividad de San Martín de Porres se considerará festivo, para todo el personal. Los trabajadores de Arteixo no podrán disfrutar en sábado los días de compensación por festivo trabajado, para así dar cumplimiento a las libranzas reguladas en el artículo 9 referidas a los sábados.

Los días 24 y 31 de diciembre serán considerados festivos a partir del año 2016.

Dada la necesidad de prestar servicios en domingos y festivos, el sistema de trabajo y compensación será el establecido para los festivos.

#### **ART. 11.-VACACIONES.**

El personal afectado por el presente convenio colectivo, disfrutará de un periodo 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 junio a septiembre, sin perjuicio de que el trabajador pueda solicitarlas en cualquiera de los otros meses del año. Dichó disfrute fuera del cuadro, se deberá solicitar antes del 1 de abril. 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, disfrutando todos los trabajadores el 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 31 de enero del año siguiente.

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

#### **ART. 12.-LICENCIAS.**

Los permisos regulados en este artículo y siguientes lo son sin perjuicio de los regulados en el artículo 37 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores

A.-El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho, siempre que se cumplan los requisitos exigidos (solicitud previa por escrito a la empresa y justificante ) 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.–El personal, 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. Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento. Se podrá acumular el disfrute de este permiso de manera global, a petición del personal, en días completos.

C.–Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra 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, sin perjuicio a adaptarse a la legislación vigente en cada momento.

#### **ART. 13.–DÍAS DE ASUNTOS PROPIOS.**

La empresa, concederá al personal, 3 días de permisos retribuidos, en concepto de asuntos propios sin justificación. Los días se solicitarán por escrito dentro del año en curso y la empresa dará contestación, igualmente escrita, a dicha solicitud.

Los trabajadores con contratos inferiores al año, tendrán derecho a disfrutar de la parte proporcional de los días que correspondan al tiempo de duración de su contrato.

Los trabajadores podrán disfrutar dichos días a su conveniencia, previa autorización con cuatro días de antelación y respetando siempre las necesidades del servicio, pudiendo disfrutar de los citados permisos dos personas al día como mínimo, incluyendo las compensaciones por festivo trabajado del personal de Arteixo. Pudiendo la empresa incrementar éste número en caso de que la organización del servicio lo permita.

Cuando por razones del servicio no se disfrute del mencionado permiso a lo largo del año en curso, se concederá hasta el mes de enero del año siguiente para su disfrute.

Los trabajadores que proceden de los Ayuntamientos de Oleiros y Arteixo, además de los días por asuntos propios establecidos, anteriormente, percibirán de una sola vez, junto con la mensualidad de agosto, 6 días por el precio del festivo de dicho año.

Ambas partes se comprometen a partir de la firma del convenio a sentarse de cara a establecer un reglamento general de solicitud y disfrute de los asuntos propios.

Para el disfrute de los asuntos propios en sábado tendrán preferencia quienes menos libren en ese mes natural.

#### **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 periodos, 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. En caso de trabajar ambos cónyuges, solo uno de ellos podrá ejercer este derecho. 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 tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, no computándose su duración a efectos de presencia efectiva en la empresa. Este derecho a la reserva de su puesto de trabajo se mantendrá siempre que no se produzca una reducción de la contrata, en cuyo caso se tendrá un derecho preferente y no una reserva.

**d) Excedencia por cuidado de familiares.**

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida

**e) 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:

e1) 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.

e2) 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.

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

**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. 64.1.1.º 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.º 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.-INCREMENTO SALARIAL.

El incremento salarial para la vigencia del convenio será:

##### A)

- 2014: 250 € brutos al año por trabajador.
- 2015: 250 € brutos al año por trabajador.
- 2016: El 1% calculado sobre el salario bruto anual de la tabla de un conductor en 2015.
- 2017: El 1% calculado sobre el salario bruto anual de la tabla de un conductor en 2016.

##### B) Complementando al incremento anterior.

Para el año 2016 y una vez conocido el IPC real del año 2015 se incrementarán en esta cuantía todos los conceptos de las tablas salariales con efectos al 1 de enero de 2016. El porcentaje se aplicará sobre el salario bruto anual de un conductor según tablas del año anterior (2015).

Para el año 2017 y una vez conocido el IPC real del año 2016 incrementarán en esta cuantía todos los conceptos de las tablas salariales con efectos al 1 de enero de 2017. El porcentaje se aplicará sobre el salario bruto anual de un conductor según tablas del año anterior (2016).

Para todas las categorías profesionales el incremento de los conceptos anteriores, se realizará de manera lineal al incremento de la categoría profesional de conductor.

El incremento será sobre los siguientes conceptos:

Salario base

Plus convenio

Plus penoso, tóxico y peligroso

Plus de transporte

El resto de conceptos económicos se actualizarán durante la vigencia del convenio con el IPC real del año anterior más un punto cada año de vigencia. Excepto el plus de transporte consolidado que se incrementará con el IPC real del año anterior.

#### ART. 17.-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
- Plus de lavado de camiones

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

**ART. 18.-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 33 del presente convenio, respecto de lo regulado sobre licencias retribuidas y prestaciones complementarias por incapacidad temporal.

**ART. 19.-PLUS DE CONVENIO Y PLUS DE LAVADO DE CAMIONES.**

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 33 del presente convenio colectivo.

El plus de lavado de camiones se pagará, con el mismo importe del plus de conducción, a los trabajadores dedicados a dicha tarea.

**ART. 20.-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 33 del presente convenio colectivo, respecto de lo regulado sobre licencias retribuidas y prestaciones complementarias por incapacidad temporal.

**ART. 21.-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 6,30 horas. Dicho complemento de nocturnidad será de 341,78 € mensuales para el año 2.014 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 íntegro.

**ART. 22.-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 33 del presente convenio colectivo, respecto de lo regulado sobre licencias retribuidas y prestaciones complementarias por incapacidad temporal.

**ART. 23.-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, y los trabajadores del Concello de Sada a partir de la fecha en que se incorporaron a las instalaciones de la empresa situadas en las naves do Carballal (Guísamo-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 del año anterior.
- 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 33 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 n.º 2 del presente convenio, percibirán 27,81 € en concepto de plus transporte consolidado, debido al cambio de ubicación de las instalaciones de la empresa en Arteixo.

**ART. 24.-ANTIGÜEDAD.**

Se abonará un complemento personal de antigüedad por trienio, hasta un máximo de seis trienios según tabla adjunta.

Para el año 2014 el importe del trienio será de 27,50 € para todas la categorías.

La cuantía establecida en el año 2015 será incrementada en 2,5 € por trienio y mes, cada año de vigencia del convenio. No se aplicará por tanto revisión en relación con el IPC, si no los 2,5 €.

A los efectos de la percepción del complemento de antigüedad:

a) El personal proveniente de Bergondo, que figura en el anexo 3.º 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” con el incremento del IPC real del año anterior. Dicho incremento será aplicado también al personal subrogado del ayuntamiento de Arteixo.

b) 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.

c) 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 33 del presente convenio colectivo, respecto de lo regulado sobre Licencias Retribuidas y Prestaciones Complementarias por Incapacidad Temporal.

#### **ART. 25.-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. 26.-ANTICIPOS Y PRETAMOS.**

Los trabajadores podrán solicitar hasta un máximo de tres préstamos para la totalidad de la plantilla, que serán concedidos a petición del interesado y en número, no superior a tres trabajadores,

El importe máximo de cada préstamo será de 1.000 €, cuya devolución se efectuará en dieciocho mensualidades.

A medida que se vayan liquidando de manera definitiva, se podrán solicitar nuevos préstamos hasta alcanzar el número de tres.

Los trabajadores tendrán derecho a los anticipos que marque la legislación laboral en vigor en cada momento.

#### **ART. 27.-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 realizaran en casos excepcionales y voluntarias, se abonarán de la siguiente manera:

- Hora extra normal 15,57 €.
- Hora extra festiva 19,16 €.

Las cuantías establecida para 2.014 serán revisadas, sucesivamente, durante la vigencia del convenio con el IPC real del año anterior más un punto cada año de vigencia.

#### **ART. 28.-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.

## CAPÍTULO IV.-ASPECTOS LABORALES Y SOCIALES

### ART. 29.-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, podrá celebrarse por periodos que, individualmente o en conjunto, no superen los doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses.

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. 30.-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. 31.-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. 32.-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 35.000 €.

### ART. 33.-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 o parte de convalecencia domiciliaria, 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 por enfermedad común o accidente no laboral, la empresa complementará para las bajas superiores a 21 días el 100% a partir del día 22 de la baja y mientras dure la misma. Este criterio será aplicable a las tres primeras bajas, a partir de la 4.<sup>a</sup> queda sin efecto, complementándose con el 90 %.

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 n.º 2 con la relación de trabajadores.

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

### ART. 34.-JUBILACIÓN A LOS 65 AÑOS, ANTICIPADA Y PARCIAL.

Cuando por voluntad propia, los trabajadores se acojan a 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 octubre, 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 octubre. 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.

Todo ello sin perjuicio de la aplicación de las diferentes normativas existentes en cada uno de los períodos de vigencia del convenio colectivo.

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 remuneraciones 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. 35.-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 seguridad y salud laboral 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 1.º de octubre las de invierno y el 1.º de mayo las de verano. Al personal de nueva incorporación se le entregará, a mayores, un pantalón, 1 camisa ó polo y 1 jersey.

El uso de la ropa de trabajo es de obligado cumplimiento en el desempeño del cargo.

Si como consecuencia de la centralización de la compra de ropa hubiera que modificar el contenido de este artículo, la empresa lo comunicará al comité para su conocimiento, no siendo la calidad de las prendas inferior a la actual.

#### **ART. 36.-SUBROGACIÓN.**

Se transcribe a continuación el texto del convenio estatal de saneamiento público, el cual se hace propio de este convenio.

##### **Estabilidad en el empleo**

Uno de los aspectos que se ha considerado de especial trascendencia regular en el presente convenio general es la subrogación de personal, como figura diferenciada y distinguible de la sucesión empresarial, no esta establecida por vía legal, sino exigida través de la negociación colectiva.

Habida cuenta las características del presente sector de actividad, en el que sólo opera la sucesión de empresa (y las responsabilidades y consecuencias aparejadas a la misma) si concurren las circunstancias legales y jurisprudencialmente exigidas para ello, así como la necesidad de contribuir a la estabilidad en el empleo dentro del sector, las partes acuerdan regular la subrogación del personal con ocasión de la sustitución de entidades que se sucedan, en una concreta actividad o varias de las reguladas en el ámbito funcional del presente convenio.

Por ello es objetivo explícito de las partes negociadoras a la hora de regular la subrogación de personal contenida en el artículo siguiente, conciliar la estabilidad en el empleo con las exigencias derivadas de la viabilidad de las entidades que operan en el sector que no pueden sufrir las consecuencias negativas de incumplimientos ajenos a las mismas.

#### ART. 37.-DIVISIÓN DE CONTRATAS.

1. En el marco establecido en el artículo anterior operará la subrogación del personal cuando tenga lugar un cambio de entidad prestataria del servicio en cualquier actividad de las reguladas en el ámbito funcional del presente convenio. Dicha subrogación de personal se producirá, en los términos establecidos en el presente artículo, entre las entidades que se sucedan, mediante cualquiera de las modalidades de gestión de servicios públicos, contratos o concesiones para la explotación de los mismos, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo.

En lo sucesivo, el término contrata se refiere, con carácter genérico al conjunto de medios organizados con el fin de llevar a cabo una actividad económica de las definidas dentro del ámbito funcional del presente convenio, mediante cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, realizada por una determinada empresa, sociedad u organismo público, siendo aplicable la subrogación aún en el supuesto de reversión de contrata a cualquier administración u organismo público.

A los efectos previstos en este artículo no tendrán la consideración de trabajadores/as y, por tanto, no serán objeto de subrogación por la nueva adjudicataria los socios/as cooperativistas que no tengan la condición de socios/as trabajadores/as. Únicamente cve: alcanzará la subrogación a los socios/as cooperativistas que tengan la condición de trabajadores/as, y exclusivamente en esta última condición, sometiéndose en todos los aspectos a la regulación laboral y convencional de aplicación.

2. 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 el cambio de entidades, personas físicas o jurídicas que llevan a cabo la actividad de que se trate, los miembros de la plantilla de la entidad saliente pasarán a estar adscritos a la nueva entidad que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que viniesen disfrutando en aquella.

Se producirá la mencionada subrogación de personal, siempre que se den alguno de los siguientes supuestos:

a) Personal en activo que realice 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.

b) Personal 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/o aquellos/as que se encuentren en situación de IT, excedencia, vacaciones, jubilaciones parciales, permisos, maternidad, Incapacidad Permanente sujeta a revisión durante los dos años siguientes o situaciones análogas, siempre que cumplan el requisito ya mencionado de antigüedad mínima.

c) Personal con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores/as mencionados en el apartado B), con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

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

e) Personal que sustituya a otros que se jubilen dentro de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva de la contrata, siempre que estos últimos tengan una antigüedad mínima en la misma de los cuatro meses anteriores a la finalización de dicha contrata, siempre que ésta esté pactada en convenio colectivo estatutario de ámbito inferior.

3. Todos los supuestos anteriormente contemplados, se deberán acreditar documentalmente por la empresa o entidad saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en el artículo 52 en el plazo de diez días hábiles contados desde el momento en que, la entidad entrante comunique fehacientemente a la saliente el cambio en la adjudicación del servicio. No obstante lo anterior, a falta de comunicación de la entidad entrante, por iniciativa propia la entidad saliente podrá remitir a aquélla los documentos anteriormente referidos a efectos de dar por cumplidas sus obligaciones de transmisión de información y documentación.

La falta de entrega en plazo y forma de dicha documentación a partir de la comunicación de la entidad entrante facultará a ésta para exigirle a la saliente la indemnización por los daños y perjuicios que su incumplimiento le haya podido acarrear.

4. 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 personal afectados por el ámbito de aplicación del presente convenio.

En particular, la subrogación de personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de sustitución de contrata, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquéllas puedan efectuarse, aún 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

aún cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa o entidad 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 la sucesión de empresa prevista en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, como de la existencia por parte del empresario/a saliente de otras contrataciones ajenas a la que es objeto de subrogación.

5. No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo u otra circunstancia de carácter temporal que afecte a la contrata y obligue a su interrupción temporal por cualquier causa o suspensión administrativa del servicio por tiempo no superior a un año. En tal caso, dicha circunstancia justificará un expediente de regulación de empleo temporal en los términos establecidos en la legislación vigente, para la suspensión de los contratos de trabajo de los empleados que resulten afectados, los cuales conservan, durante dicho año, el derecho a la reserva del puesto de trabajo en la contrata en cuestión al que tendrán derecho a retornar desde el momento en que se reanude el servicio suspendido o se reabra el centro de trabajo cerrado, debiendo aplicarse la subrogación regulada en el presente convenio.

6. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, en caso de finalización o rescisión de la contrata por cualquier causa, con cesación de la prestación de los servicios y actividades objeto de la misma, y posteriormente contratase de nuevo el servicio con otra empresa en el plazo de un año, la nueva concesionaria o contratista deberá incorporar a su plantilla al personal afectado de la anterior empresa que cumpliera los requisitos establecidos en el presente artículo al momento de finalización o rescisión y siempre que la empresa saliente cumpla con los requisitos establecidos en el presente artículo.

Igualmente, en caso de rescisión de la contrata por cualquier causa, de forma que pase a realizarse el servicio de forma directa con personal propio, sea o no de nueva contratación, el personal afectado de la empresa saliente que venía prestando el servicio tendrá derecho a ser subrogado por la entidad que realice el servicio.

#### **ART. 39.-SUPUESTOS DE AGRUPACIÓN O DIVISIÓN DE CONTRATAS.**

En los supuestos de división o agrupación de contrataciones se aplicarán en particular las siguientes reglas:

1. En el supuesto de que una o varias contrataciones 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 aquel personal que hubiera realizado su trabajo en la entidad o 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 aún cuando con anterioridad hubiesen trabajado en otras zonas, contrataciones o servicios distintos.

Se subrogará asimismo el personal que se encuentre en los supuestos b) a e), ambos inclusive, del apartado 2.º del artículo 50 y que hayan realizado su trabajo en las zonas, divisiones o servicios resultantes.

2. En el caso de que distintas contrataciones, servicios, zonas o divisiones de aquéllas se agrupen en una o varias, la subrogación de personal operará respecto de todos aquellos integrantes de la plantilla 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 aún cuando con anterioridad hubieran prestado servicios en distintas contrataciones, zonas o servicios.

Se subrogará asimismo el personal que se encuentre en los supuestos b) a e), ambos inclusive, del apartado 2.º del artículo 50 y que hayan prestado sus servicios en las contrataciones, zonas, divisiones o servicios agrupados.

3. Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implicase que un miembro de la plantilla que realice su jornada en el mismo o distintos centros de trabajo, afectando a uno sólo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, los titulares de la misma cve: gestionarán el pluriempleo legal del integrante de la plantilla, como consecuencia de la subrogación parcial producida.

#### **ART. 40.-DOCUMENTOS A FACILITAR POR LA SALIENTE A LA ENTRANTE.**

1. Para la tramitación de la subrogación la empresa o entidad saliente deberá suministrar a la entrante relación de personal, en formato electrónico de hoja de cálculo según el modelo especificado en el anexo I, en la que se detalle: Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, vacaciones, días de asuntos propios ya disfrutados y justificación de otras licencias retribuidas y cualquier modificación de estos datos que se haya producido en los cuatro meses anteriores junto con la justificación de la misma, modalidad de su contratación, especificación del período de mandato si el integrante de la plantilla es representante sindical y fecha de disfrute de sus vacaciones.

2. Asimismo, a efectos de comprobación de retribuciones, jornada, tipo de contrato, situación de IT y otros extremos de relevancia para la gestión de la subrogación, la empresa o entidad saliente tendrá que facilitar a la entrante los siguientes documentos, dejando constancia suficiente de su recepción:

a) Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación si los ha tramitado la saliente o documentación que acredite la vinculación laboral de cada persona con la entidad y contrata objeto de subrogación.

b) Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales de todo el personal afectado.

c) Fotocopia de los TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses en que figure todo el personal afectado junto con el correspondiente certificado de estar al corriente de la seguridad social.

d) Parte de IT y/o confirmación, del personal que se encuentre en tal situación en el momento de transmitir la documentación.

e) Copia de documentos debidamente diligenciados por cada miembro de la plantilla afectada en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa o entidad saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha del inicio del servicio como nueva titular y no más tarde de los tres días siguientes a dicho inicio.

3. Se aplicarán las siguientes reglas para el cálculo, distribución y abono de la liquidación de retribuciones, partes proporcionales de pagas extraordinarias, vacaciones y descansos con respecto al personal entre la entidad saliente y la que vaya a realizar el servicio:

a) El personal percibirá sus retribuciones mensuales en la fecha establecida y las partes proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones pendientes de percibir, en los cinco días siguientes a la fecha de terminación de la contrata de la empresa o entidad saliente.

b) El personal tendrá que disfrutar sus vacaciones reglamentarias establecidas en el periodo fijado en el calendario vacacional, con independencia de cuál sea la empresa en la que en ese momento estén prestando servicios.

c) El personal que no hubiera disfrutado sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutará 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) El personal que, con ocasión de la subrogación, hubiese disfrutado con la empresa saliente un periodo de vacaciones superior al que le correspondería por la parte de año trabajado en la misma, se le descontará de la liquidación el exceso disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad que corresponda. La empresa entrante habrá de permitir el disfrute del periodo vacacional que a cada integrante de la plantilla le quedara pendiente

de disfrutar, y en todo caso deberá abonar al mismo lo que le correspondería proporcionalmente percibir por el tiempo en que preste servicios para la misma, sin que pueda sustituir tal abono por un disfrute mayor de vacaciones.

#### **ART. 41.-AYUDAS SOCIALES.**

La empresa habilitará un fondo fijo de 15.500 € para los años 2015,2016 y 2017 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.

Una vez firmado el convenio se reunirá la Comisión Paritaria para acordar las nuevas bases para atender las ayudas sociales del conjunto de trabajadores.

El día 1 de enero del año, se atenderán las solicitudes de ayuda, en función de las facturas presentadas por los trabajadores. La empresa entregara 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, incrementándose con el IPC real del año anterior.

#### **ART. 42.-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.–Asimismo será preceptiva esta negociación previa en las materias de reestructuración de plantillas, y reducción de jornadas.

#### **ART. 43.–MOVILIDAD GEOGRÁFICA.**

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. 44.–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.

Cuando un trabajador de la nave de Bergondo se tenga que desplazar a algún punto limpio de los enumerados a continuación, percibirá la siguiente cantidad por día efectivo de desplazamiento:

– A Arteixo, Abegondo y Culleredo: 11,64 €.

– A Carral: 13,97 €.

Asimismo, se reconocerá una compensación de 11,64 € para el año 2014, a todos los trabajadores, que con motivo de su desplazamiento al centro de trabajo de Arteixo, sufran una pérdida económica. Dichas cantidades se revisarán durante la vigencia del convenio con el IPC real del año anterior más un punto.

#### **ART. 45.-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 56, 57 y 58 del convenio general del sector de Saneamiento Público y Limpieza viaria, publicado en el Boletín Oficial del Estado N.º 58 del 30 de julio de 2.013.

#### **ART. 46.-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.

En el supuesto de que a un conductor le retirasen el permiso de conducir por actuaciones particulares que no sean actuaciones derivadas del desempeño de su trabajo, la empresa se compromete a recolocarlo en otro puesto de trabajo, hasta que le sea devuelto el carnet de conducir. Este compromiso alcanza hasta un máximo de tres conductores de manera simultánea, y siempre que la retirada del carnet no lleve aparejada sentencia penal condenatoria firme del conductor. A tal efecto, los trabajadores afectados tendrán obligación de informar a la empresa del estado del procedimiento administrativo de retirada del carnet o del procedimiento penal.

Se producirá la recolocación temporal mientras no se obtenga la sentencia firme.

Mientras dure la recolocación, el trabajador percibirá las retribuciones correspondientes a su categoría de conductor, con independencia de que realice funciones de peón.

#### **ART. 47.-PREFERENCIA EN CASO VACANTE O NUEVA CREACIÓN.**

Una vez firmado el convenio se reunirá la Comisión Paritaria para acordar los criterios de cobertura en caso de vacante o puesto de nueva creación.

### **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, del 17 de mayo, o norma que lo sustituya. 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 se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado, publicado en el Boletín Oficial del Estado n.º 58, del 30 de julio de 2013.

**SEGUNDA.-CONDICIONES BENEFICIOSAS.**

Los trabajadores relacionados en el Decreto N.º 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 acuerdo firmado con la empresa referente a la jornada laboral de fecha 15 de Febrero de 2008.

A los trabajadores subrogados del ayuntamiento de Oleiros se les respetara la reducción de una hora al día que venían disfrutando en la semana 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 realizara 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.º 2 con los nombres de los trabajadores de dichos ayuntamientos.

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



CIGA  
SERVICIOS

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

## ANEXO N.º 1

## TABLA SALARIAL

## TABLA SALARIAL 2014

## TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2014

## GRUPO OPERARIOS

PUESTO	S. BASE	P. CONVENIO	P. PENOSO	P. TRANS.	P. DEDICACIÓN	P. VERANO + ANT.	P. INVIERNO + ANT.	SAL. MES	SAL. AÑO
CONDUCTOR	1.302,95 €	29,32 €	199,35 €	58,63 €		1.302,95 €	1.302,95 €	1.590,25 €	21.688,93 €
PEÓN	1.204,93 €	29,79 €	125,36 €	59,59 €		1.204,93 €	1.204,93 €	1.419,66 €	19.445,83 €
PEÓN OLEIROS	1.302,95 €	29,32 €	199,35 €	58,63 €		1.302,95 €	1.302,95 €	1.590,25 €	21.688,93 €
ENCARGADO	1.544,59 €	64,83 €	292,54 €	58,51 €		1.544,59 €	1.544,59 €	1.960,46 €	26.614,76 €
ENCARG GRAL.	1.544,59 €	64,83 €	292,54 €	58,51 €	393,89 €	1.544,59 €	1.544,59 €	2.354,35 €	31.341,39 €
OFI. 1.ª TALLER	1.521,29 €	77,59 €	292,55 €	58,51 €		1.521,29 €	1.521,29 €	1.949,94 €	26.441,82 €
OFI. 2.ª TALLER	1.302,95 €	29,32 €	199,35 €	58,63 €		1.302,95 €	1.302,95 €	1.590,25 €	21.688,93 €
LIMPIADOR/A	614,75 €	15,20 €	63,96 €	30,40 €		614,75 €	614,75 €	724,31 €	9.921,26 €
<b>GRUPO ADMINISTRACIÓN:</b>									
ADMIN.	1.414,65 €	204,56 €		58,60 €		1.414,65 €	1.414,65 €	1.677,80 €	22.962,96 €
AUX ADMIN.	1.307,94 €	175,37 €		58,31 €		1.307,94 €	1.307,94 €	1.541,62 €	21.115,38 €
<b>GRUPO TÉCNICOS/DIRECCIÓN:</b>									
JEFE SERVICIO	1.868,55 €	122,62 €	350,35 €	58,39 €		2.399,92 €	2.399,92 €	2.399,92 €	33.598,91 €
TÉCNICOS	1.404,81 €	204,34 €		58,53 €	147,49 €	1.815,17 €	1.815,17 €	1.815,17 €	25.412,34 €
ANUAL	12	12	12	12	12	1	1		
<b>NÓCHE</b>									
PUESTO	S. BASE	P. CONVENIO	P. PENOSO	P. TRANS.	P. NOCT.	P. VERANO + ANT.	P. INVIERNO + ANT.	SAL. MES	SAL. AÑO
CONDUCTOR	1.302,95 €	29,32 €	199,35 €	58,63 €	341,78 €	1.302,95 €	1.302,95 €	1.932,03 €	25.448,50 €
PEÓN	1.204,93 €	29,79 €	125,36 €	59,59 €	341,78 €	1.204,93 €	1.204,93 €	1.761,44 €	23.205,40 €
ENCARGADO	1.544,59 €	64,83 €	292,54 €	58,51 €	341,78 €	1.544,59 €	1.544,59 €	2.302,24 €	30.374,33 €
ANUAL	12	12	12	12	11	1	1		

NOTA.–Los citados incrementos para el año 2014 serán de aplicación a todos los trabajadores del centro de trabajo. La tabla del/la limpiador/a está indicada para una jornada del 51%, de ser mayor ésta, se haría la tabla con el correspondiente salario.

www.cigservizos.org

## TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2014

DESPLAZAMIENTOS		FESTIVO	FESTIVO TRABAJADORES ARTEIXO	NOCTURNIDAD UNITARIA	PEÓN CONDUCTOR	
P.L. ARTEIXO	11,76 €	91,97 €	69,02 €	1 DÍA	14,48 €	6,90 €
P. L. ABEGONDO	11,76 €					
P. L. CULLEREDO	11,76 €	HORAS EXTRAS	15,72 €	AYUDAS SOCIALES DE CONVENIO CON SADA: 13.689,00 €		
NAVE DE ARTEIXO	11,76 €	HORAS EXTRAS FESTIVA	19,35 €			
P.L. CARRAL	14,11 €					
<b>ANTIGÜEDAD</b>						
<b>PLUS TRANSPORTE CONSOLIDADO</b>						
	<b>AÑO 2013</b>	<b>AÑO 2014</b>	<b>AYUNTAMIENTO</b>	<b>PRECIO</b>	<b>AYUNTAMIENTO</b>	<b>PRECIO</b>
INTERIORES - OLEIROS	25,00 €	27,50 €	ARTEIXO	212,39	CAMBRE	95,57
CULLEREDO	25,00 €	27,50 €	CARRAL	201,76	OLEIROS	63,72
SADA CONDUCTOR	25,00 €	27,50 €	ABEGONDO	116,81	BERGONDO	32,92
SADA PEÓN	25,00 €	27,50 €	CULLEREDO	95,57	ARTEIXO	27,82
ARTEIXO	38,37 €	38,87 €	BETANZOS	95,57	SADA	10,62
BERGONDO	25,01 €	25,34 €				
<b>CONSOLIDADA</b>						

## TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2015

DÍA									
GRUPO OPERARIOS/AS									
PUESTO	S. BASE	P. CONVENIO	P. PENOSO	P. TRANS.	DEDICACIÓN	P. VERANO + ANT.	P. INV + ANT.	S. MES	S. AÑO
CONDUCTOR/A	1.317,97 €	29,65 €	201,65 €	59,31 €	0	1.317,97 €	1.317,97 €	1.608,58 €	21.938,93 €
PEÓN/A	1.220,42 €	30,18 €	126,97 €	60,35 €	0	1.220,42 €	1.220,42 €	1.437,92 €	19.695,83 €
P. OLEIROS	1.317,97 €	29,65 €	201,65 €	59,31 €	0	1.317,97 €	1.317,97 €	1.608,58 €	21.938,93 €
ENCARGADO/A	1.559,10 €	65,44 €	295,28 €	59,06 €		1.559,10 €	1.559,10 €	1.978,88 €	26.864,76 €
ENC. GRAL.	1.559,10 €	65,44 €	295,28 €	59,06 €	393,89 €	1.559,10 €	1.559,10 €	2.372,77 €	31.591,39 €
OF 1.ª TALLER	1.535,67 €	78,32 €	295,32 €	59,06 €		1.535,67 €	1.535,67 €	1.968,37 €	26.691,82 €
OF 2.ª TALLER	1.317,97 €	29,65 €	201,65 €	59,31 €		1.317,97 €	1.317,97 €	1.608,58 €	21.938,93 €
LIMPIADOR/A	630,25 €	15,58 €	65,57 €	31,17 €		630,25 €	630,25 €	742,56 €	10.171,26 €
GRUPO ADMINISTRACIÓN:									
ADMINI.	1.430,05 €		206,81 €	59,24 €		1.430,05 €	1.430,05 €	1.696,10 €	23.213,27 €
AUX. ADM.	1.323,43 €		177,45 €	59,00 €		1.323,43 €	1.323,43 €	1.559,88 €	21.365,38 €
GRUPO TÉCNICOS/AS/DIRECCIÓN:									
JEFE/A de SERV.	1.882,46 €	123,54 €	352,96 €	58,83 €		2.417,78 €	2.417,78 €	2.417,78 €	33.848,91 €
TECNICOS/AS	1.418,63 €	206,35 €	- €	59,11 €	148,94 €	1.833,02 €	1.833,02 €	1.833,02 €	25.662,34 €
ANUAL	12	12	12	12	12	1	1		
NOCHE									
PUESTO	S. BASE	P. CONVENIO	P. PENOSO	P. TRANS.	P. NOCT.	P. VERANO + ANT.	P. INV + ANT.	S. MES	S. AÑO
CONDUCTOR	1.317,97 €	29,65 €	201,65 €	59,31 €	345,20	1.317,97 €	1.317,97 €	1.953,78 €	25.736,09 €
PEÓN	1.220,42 €	30,18 €	126,97 €	60,35 €	345,20 €	1.220,42 €	1.220,42 €	1.783,11 €	23.492,99 €
ENCARGADO	1.559,10 €	65,44 €	295,28 €	59,06 €	345,20 €	1.559,10 €	1.559,10 €	2.324,08 €	30.661,93 €
ANUAL	12	12	12	12	11	1	1		

NOTA.-Los citados incrementos para el año 2015 serán de aplicación a todos los trabajadores del centro de trabajo. La tabla del/la limpiador/a está indicada para una jornada del 51%, de ser mayor ésta, se haría la tabla con el correspondiente salario.

www.cigservizos.org

## TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2015

DESPLAZAMIENTOS	FESTIVO	FESTIVO	TRABAJADORES ARTEIXO	NOCT. UNITARIA	PEÓN CONDUCTOR
PL. ARTEIXO	11,87 €	92,89 €	69,71 €	1 DÍA	14,63 €
P. L. ABEGONDO	11,87 €				
P. L. CULLEREDO	11,87 €	HORAS EXTRAS	15,88 €	AY. SOCIALES DE CONVENIO CON SADA: 15.500,00 €	
NAVE DE ARTE	11,87 €	HORAS EX. FESTIVA	19,54 €		
PL. CARRAL	14,25 €				
ANTIGÜEDAD					
PLUS TRANSPORTE CONSOLIDADO					
	AÑO 2014	AÑO 2015	AYUNTAMIENTO	PRECIO	AYUNTAMIENTO
INTERIORES - OLEIROS	27,50 €	30,00 €	ARTEIXO 2	12,39	CAMBRE
CULLEREDO	27,50 €	30,00 €	CARRAL	201,76	OLEIROS
SADA CONDUCTOR	27,50 €	30,00 €	ABEGONDO	116,81	BERGONDO
SADA PEÓN	27,50 €	30,00 €	CULLEREDO	95,57	ARTEIXO
ARTEIXO	38,87 €	39,26 €	BETANZOS	95,57	SADA
BERGONDO	25,34 €	25,59 €			
CONSOLIDADA					

**ANEXO N.º 2****ARTEIXO**

BALBÍS CAMPOS LAURO  
CORREDOIRA RODRÍGUEZ JOSÉ ÁNGEL  
GONZÁLEZ VÁZQUEZ FERNANDO  
LÓPEZ POMBO ANTONIO  
NAYA IGLESIAS PRIMITIVO  
PAZ GIL LUCIANO  
REGUEIRO DÍAZ JOSÉ  
SANTAMARÍA VICARIO LEÓN

**OLEIROS**

AGUEDO DIAZ LUIS  
ARADAS PEREIRO FERNANDO  
ARADAS VAZQUEZ PABLO  
DONO PERNAS JOSÉ MANUEL  
FARIÑA DOPICO MANUEL  
GARCIA PULLA CARLOS  
GARCIA VAZQUEZ FLORENTINO  
LÓPEZ MARTINEZ JOSÉ  
MAHIA CORREDOIRAS FAUSTINO  
SÁNCHEZ VILANOVA JOSÉ MANUEL  
VÁRELA GOLPE JAVIER  
CASAL VÁZQUEZ JOSE MANUEL  
PONTE VARELA JULIO  
SÁNCHEZ TUÑÓN JAIME



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

**CULLEREDO**

DE LA IGLESIA BOUZAS JESUS  
LOURO IGLESIAS JOSÉ GONZALO  
MORANDEIRA BOQUETE FRANCISCO  
PAMPIN VIEIRO BERNARDO  
CROQUES FERREÑO ALFREDO

**ANEXO N.º 3****BERGONDO**

HERNÁNDEZ PEREIRO FRANCISCO

OTERO PEDREIRA FLORENTINO

**ANEXO N.º 4****PUNTOS LIMPIOS:**

ABEGONDO: GARCÍA LAREO JOSE ANTONIO

ARTEIXO: FARIÑA AGRELO JUAN JOSÉ

BERGONDO: HERNÁNDEZ PEREIRO FRANCISCO

BETANZOS: PLAZA TURNES JOSE MANUEL

CAMBRE: MUÑOZ BALLESTEROS JUAN JOSÉ

CARRAL: SÁNCHEZ MANTEIGA SANTOS

CULLEREDO: PÉREZ GESTO JOSE ANTONIO

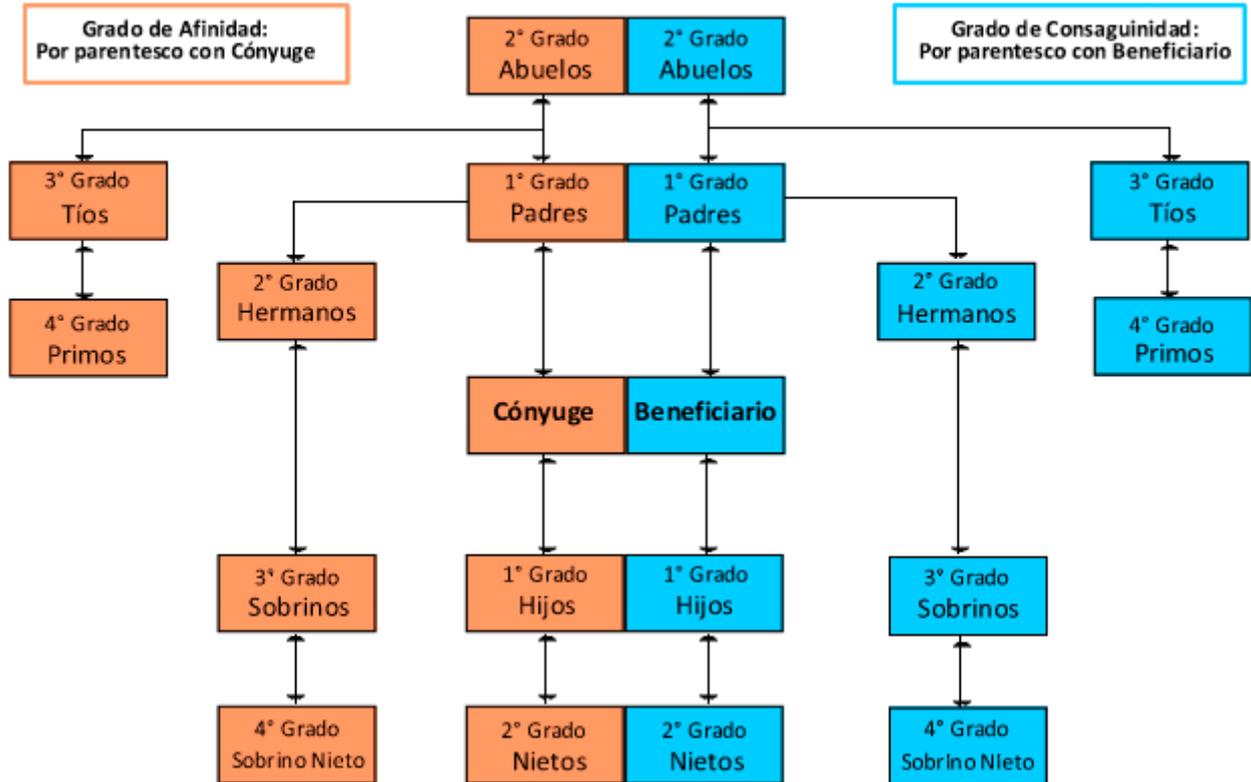
OLEIROS: SÁNCHEZ RODRIGUEZ ADRIÁN

SADA: SIN ASIGNAR

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

## ANEXO GRADOS DE PARENTESCO:

## Cuadro de Grado de Parentesco



# SERVICIOS

www.cigservizos.org

2016/9320