

XUNTA DE GALICIA

Consellería de Traballo

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE PONTEVEDRA

SERVIZO DE RELACIÓNS LABORAIS

CONVENIOS COLECTIVOS

Visto o texto do convenio colectivo da empresa, GESTIÓN DE SERVICIOS Y CONSERVACIÓN, SA (GESECO, SA) (Limpeza viaria e recollida de RSU de Gondomar), con nº de código 3603761, que tivo entrada no rexistro único do edificio administrativo da Xunta de Galicia en Vigo o día 30-04-2007, subscrito en representación da parte económica por unha representación da empresa, e, da parte social, polo delegado de persoal, en data 18-04-2007, e de conformidade co disposto no art. 90, 2 e 3, do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, Real decreto 1040/81, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo e Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo, esta delegación provincial,

ACORDA:

Primeiro.—Ordenar a súa inscrición no libro rexistro de convenios colectivos de traballo, obrante nesta delegación provincial, e notificación ás representacións económica e social da comisión negociadora.

Segundo.—Ordenar o seu depósito no Servicio de Relacións Laborais, Sección de Mediación, Arbitraje e Conciliación.

Terceiro.—Dispoñer a súa publicación, no “Boletín Oficial” da provincia.

CONVENIO COLECTIVO PARA O PERSOAL DO SERVICIO DE LIMPEZA VIARIA E RECOLLIDA DE RESIDUOS SÓLIDOS DO CONCELLO DE GONDOMAR. ANO 2007

CAPÍTULO I NORMAS XERAIS

ARTIGO 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

O presente convenio colectivo aplicarase a todos/as traballadores/as do servizo de Limpeza Viaria e Recollida de Residuos Sólidos do Concello de Gondomar, que a Empresa S.A. DE GESTIÓN DE SERVICIOS Y CONSERVACIÓN, GESECO S.A., actual contratista, ou a empresa que a poida substituir ten concertado co Concello de Gondomar.

ARTIGO 2. DURACIÓN E VIXENCIA

1.—A duración do Convenio será de un ano e estenderase dende o 1 de xaneiro de 2007 ata o 31 de Decembro do 2007.

2.—Nembargantes seguirase aplicando ata a sinatura do novo convenio que o substitúa.

3.—O presente Convenio entrará en vigor o día da súa sinatura. As condicións económicas terán a súa vixencia a partires do 1 de xaneiro do 2007.

ARTIGO 3. DENUNCIA

A denuncia do presente convenio deberá facerse por escrito e con dous meses de antelación a data do vencemento fixado ou de calquera das súas prórrogas.

ARTIGO 4. CONDICIÓN MÁIS BENEFICIOSAS

Calquera mellora que viñeran gozando os traballadores/as superior o aquí pactado, garantirse estrictamente "ad personam".

ARTIGO 5. ABSORCIÓN E COMPENSACIÓN

As condicións económicas establecidas neste convenio compensarán e absorberán tódalas existentes no momento da súa entrada en vigor, calquera que sexa a natureza e orixe.

Os aumentos de retribucións que puideran producirse no futuro por disposicións legais só poderán afectar ao pactado, se considerados en cómputo anual global, superasen as aquí pactadas. No caso contrario serán absorbidas e compensadas por estas.

ARTIGO 6. CLÁUSULA DE REMISIÓN

Será de inmediata aplicación o convenio colectivo Xeral do sector de limpeza pública, viaria, regos, recollida, tratamento e eliminación de residuos e limpeza e conservación de sumidoiros, ou no seu caso, o que o substitúa, en todo o aquí non pactado, ou que esténdoo sexa máis beneficioso para o traballador realizando unha comparación global e non conceptual.

ARTIGO 7. COMISIÓN MIXTA PARITARIA

Como órgano de interpretación, vixilancia e solución de conflitos sobre o pactado no presente convenio colectivo, críase unha comisión mixta paritaria integrada polo representante legal da empresa e o representantes legal dos traballadores. Ambas dúas partes poderán contar con asesores.

1. Reuniranse a instancia da parte, cantas veces sexa necesario, debendo celebra-la reunión dentro das 48 horas seguintes á convocatoria.

2. As súas funcións serán as seguintes:

a) Interpretación da totalidade das cláusulas deste convenio.

b) Vixilancia e cumprimento do pactado.

- c) Estudio e valoración de novas disposicións legais de promulgación posterior á entrada en vigor do presente Convenio que poidan afectar ó seu contido.
- d) Cantas outras actividades tendan á eficaz práctica do convenio e a unha maior solución interna dos conflitos.

ARTIGO 8. INTERPRETACIÓN E APLICACIÓN DO CONVENIO

Ámbalas partes conveñen que calquera dúbida ou diverxencia que poida xurdir sobre a interpretación ou aplicación deste convenio sera sometida, antes de establecer reclamación ante os órganos competentes, a informe da Comisión Mixta Paritaria.

A Comisión Mixta Paritaria deberá emitilo seu informe nun prazo máximo de 72 horas, a partires do día seguinte no que fora solicitado.

**CAPÍTULO II
CONDICIÓN ECONÓMICAS**

ARTIGO 9. CONDICIÓN ECONÓMICAS

As condicións económicas serán as que para cada categoría se establecen na táboa salarial anexa, de acordo cos seguintes artigos.

ARTIGO 10. PAGO DE SALARIOS

O pago da nómina mensual efectuarase o día 8 do mes seguinte.

Cando coincida en festivo ou domingo farase o día hábil anterior.

O traballador/a, previa notificación á Empresa cun mes de antelación, poderá elixir calquera entidade bancaria para o ingreso da súa nómina, aportando, xunto coa solicitude, os datos relativos a súa conta bancaria.

ARTIGO 11. SALARIO BASE

O salario base do persoal afecto a este Convenio será o que para cada categoría se establece na táboa salarial anexa.

ARTIGO 12. ANTIGÜIDADE

O complemento de antigüidade consistirá en trienios do 5% calculados sobre o salario base de cada traballador. O trienio comenazarase a aboar ao mes seguinte ao que se cumpra o mesmo.

ARTIGO 13. PLUS TÓXICO, PENOSO E PERIGOSO

Aos traballadores afectados por este convenio percibirá un complemento de posto de traballo denominado "Plus Tóxico, Penoso, Perigoso, sendo o seu importe o 25% do salario base de cada categoría.

Dito plus aboarase por día efectivamente traballado.

ARTIGO 14. PLUS DE TRANSPORTE

Os/as traballadores/as afectados/as por este convenio percibirán en concepto de Plus de Transporte no ano 2007 a cantidade de 90,00 € mensuais, efectuándose o seu percibo en 12 pagas.

O Plus de Transporte aboarase a prorrata do tempo traballado.

Este plus non terá a consideración de salario a ningún efecto, polo cal non se computará para o cálculo de antigüidade, gratificacións extraordinarias, paga extras, etc. quedando exento de cotización á Seguridade Social.

ARTIGO 15. PLUS DE NOCTURNIDADE

Os/as traballadores/as que realicen a súa xornada entre as 22 e as 6 horas percibirán un plus de nocturnidade, consistente no 30% do salario base.

Dito plus non se aplicará a aqueles traballadores cuio salario fora establecido atendendo a que o seu traballo sexa nocturno pola súa propia natureza.

ARTIGO 16. PAGAS EXTRAORDINARIAS

Estableceranse tres pagas extraordinarias de verán, nadal e beneficios.

O importe das pagas de verán e nadal e beneficios aboaranse, cada unha, a razón de 30 días de salario base máis antigüidade e máis o plus tóxico.

As pagas de verán e de nadal percibiranse anualmente a prorrata do tempo traballado e aboaranse o 15 xullo e o 20 de decembro, respectivamente.

A paga de beneficios devengarase do 1 de xaneiro ó 31 de decembro e aboarase o día 15 de marzo do ano seguinte ao seu devengo.

ARTIGO 17. FESTIVOS TRABALLADOS

Cando un traballador/a teña que traballar un Domingo ó un Festivo estes serán abonados na contía de 60,00€ no ano 2007 para tódalas categorías.

ARTIGO 18. DIETAS

Os/as traballadores/as que por razóns de prestación de servizo sexan desprazados a lugares de traballo sitios fóra do municipio da súa residencia e que non teñan a condición de traslado do Artigo 40 do Estatuto dos Traballadores, terán dereito á indemnización polos gastos orixinados que recibirán o nome de dietas, a empresa aboará os gastos ocasionados previa xustificación dos mesmos

ARTIGO 19. AXUDA DE COSTOS

Se a empresa cambiase a súa base fora do municipio tendra que aboar os traballadores o desprazamento a razón de 0.21€/o kilómetro.

ARTIGO 20. INCREMENTOS SALARIAIS

Para o ano 2007 o salario será incrementando na cuantía do IPC real do ano 2005 mais o IPC real do ano 2006 mais 3 puntos.

ARTIGO 21. HORAS EXTRAORDINARIAS

As horas extraordinarias son aquelas horas ou fraccións que excedan da xornada normal de traballo e teñan un carácter excepcional.

Tenderase a reducir ó mínimo imprescindible as horas extraordinarias que non se deban a imprevistos e teñan un carácter excepcional, e o seu límite será de 80 en cómputo anual.

As horas extras, sempre e cando sexan necesarias realizalas por necesidades de servizo aboaranse a 10 euros.

A dirección da empresa ou organismo informará mensualmente ao delegado de persoal sobre o número de horas extraordinarias realizadas, especificando as causas, distribución, e a relación nominal de quén as realizou.

ARTIGO 22. ANTICIPOS

O persoal que o solicite terá dereito a percibir un anticipo a conta do traballo realizado durante a mensuralidade na que o solicita, por un importe máximo ate un 80% do salario devengado.

CAPÍTULO III**CONDICIÓNS DE TRABALLO****ARTIGO 23. XORNADA DE TRABALLO**

Establécese unha xornada semanal de 40 horas a semán, incluídos 30 minutos para o descanso e a xornada de lúns a sábado.

O tempo de espera en planta si excede do horario laboral será aboado como horas extras.

O horario de traballo reflectirase cada ano no calendario laboral.

Nos días 25 de decembro e 1 de xaneiro non se realizará o servizo de Recollida de R.S.U. e Limpeza Viaria e se aboarán como días efectivamente traballados.

ARTIGO 24. VACACIÓNS

O persoal adscrito a este convenio gozará anualmente de un mes natura ininterrompido, a ser posible, de vacacións retribuídas, ou a parte proporcional que lle corresponda en función da data da súa incorporación a empresa, a aproveitar entre os meses de xuño a setembro. O inicio das vacacións terá lugar en día laborable que non sexa nin Sábado, domingo, festivo ou día de descanso.

Na empresa elaboraranse as quendas correspondentes.

Para a elección de quenda por parte dos traballadores/as, seguirase unha orde rotativa de preferencia, de tal maneira que quen tivo preferencia de elección de quenda o ano anterior, é o último á hora de elixir quenda no ano seguinte. A hora de establecerse as vacacións deberase garantir que se quede o persoal mínimo necesario en cada categoría profesional.

O aboamento das mesmas farase en función do salario base do convenio, antigüidade e plus penoso.

Os traballadores/as que con anterioridade ó período de vacacións atópanse en situación de IT, terán dereito ó goce das mesmas sempre que causen alta antes de rematalo ano natural en curso.

ARTIGO 25. PERMISOS E LICENCIAS

Previa solicitude, os traballadores terán dereito a permisos retribuídos nos seguintes supostos:

- a) Matrimonio ou unión de feito do traballador/a: 15 días naturais.
- b) Matrimonio de pais, pais políticos, fillos que convivan co traballador: 1 día natural.
- c) Enfermidade grave ou hospitalización por enfermidade ou accidente de familiar de 1º grao: 5 días naturais.
- d) Falecemento de familiar de 1º grao: 5 días naturais.
- e) Falecemento ou enfermidade grave de familiar 2º grao: 2 días naturais.
- f) Familiares de 3º grao: 1 día natural.
- g) Nacemento de fillo/a: 3 días naturais.
- h) Ao desfrute necesario para concorrer a exames, cando curse estudos para a obtención dun título académico oficial ou profesional, deberá acreditarse a concurrencia a ditos exames.
- i) Tódolos/as traballadores/as terán dereito a tres horas retribuídas pola empresa cada vez que teñan que asistir á consulta do médico de cabeceira. O/a traballador/a que teña que acudir a un consultorio médico estará obrigado a avisar anticipadamente á empresa, a cal, porá a disposición do traballador/a o xustificante correspondente, que deberá devolver a empresa unha vez cumprimentado polo médico correspondente.

Cando o médico de cabeceira que lle correspondera ó traballador/a tivese o seu consultorio en localidade distinta daquela na que prestan os seus servizos os/as traballadores/as, estes disporán do tempo necesario.

Para asistencia á consulta do especialista, os traballadores disporán do tempo necesario, previa presentación do volante do médico de cabeceira.

Os procesos de rehabilitación non terán a consideración de consulta médica a efecto do dereito anteriormente regulado.

Así mesmo, terán dereito a 3 horas retribuídas para asistir a consultorio médico con fillos menores de 14 anos ou parentes minusválidos físicos ou psíquicos calquera que sexa a súa idade, cun máximo de tres veces ó mes, sempre que a súa xornada laboral sexa coincidente co horario de consulta médica e co horario do seu cónxuxe ou compañeiro ou compañeira, no caso de parentes minusválidos deberá xustificarse a convivencia.

- j) Cambio de domicilio: 1 día natural.
- k) Igualmente o traballador/a, solicitándoo coa debida antelación, terá dereito a dispoñer de 1 a 5 días de licencia a aproveitar durante o ano, non retribuídas pola empresa.

A referencia que nos apartados anteriores que se fai ó cónxuxe, entenderanse feitos, ase mesmos, á compañeira/o que de xeito estable e en situación de feito asimilable ó matrimonio, conviva co traballador/a, previa certificación de convivencia que acredite dita situación.

- l) Por separación ou divorcio: 2 días naturais.
- Como norma xeral, as licenzas comenzarán a contar na data en que se produza o feito que as motiva. Se por motivos de hospitalización de familiares ou por necesidades de intervención cirúrxica, se establecesen quendas de estancia no hospital co fin de atende-lo enfermo, o traballador/a poderá comenza-la súa licenza en data posterior ó feito causante.

ARTIGO 26. PERMISO DE LACTANCIA

No disposto nas leies en vigor.

ARTIGO 27. GARDA LEGAL

Quen por razóns de garda legal teña o seu coidado directo algún menor de 6 anos ou minusvalido físico, psíquico ou sensorial, que non desenrole unha actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario entre, alomenos, un tercio e un máximo da metade da duración daquela.

O mesmo dereito ten quen precise encargarse do coidado directo dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poda valerse por si mesmo, e que non desenrole actividade retribuída.

A redución de xornada contemplada no presente apartado constitúe un dereito individual dos traballadores/as. Non obstante si dous ou mais traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

ARTIGO 28. EXCEDENCIAS

- Excedencia voluntaria: O traballador/a fixo, alomenos cun ano de antigüidade na empresa, terá dereito a que se lle recoñeza a excedencia voluntaria por un prazo non inferior a un ano nin superior a cinco. Este dereito soio poderá ser exercitado de novo polo mesmo traballador se transcorresen dous anos dende o remate da anterior excedencia.

- Por coidado de fillos/as: Os traballadores/a terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atender o coidado de cada fillo/a, a contar dende a data de nacemento ou adopción de este se é menor de 6 anos.

A necesidade de atender a un novo fillo/a da dereito a un novo período de excedencia, o inicio desta pon fin a que viñera gozando. Cando o pai e a nai traballen, soio un deles poderán exercitar este dereito no caso de que traballen na mesma empresa.

Durante o primeiro ano terán dereito a reserva do seu posto de traballo. Transcorrido dito prazo a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

- Por coidado de familiares: Podese solicitar excedencia para atender o coidado dun familiar, ata o segundo grao por cosanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poda valerse por si mesmo, e sempre que non desenrole actividade retribuída. A súa duración non pode ser superior a un ano.

Durante o período de excedencia o traballador non poderá prestar os seus servicios noutra empresa que esté adicada a mesma actividade. Se así o fixera, perderá automaticamente o dereito de reingreso.

ARTIGO 29. LICENCIAS NON RETRIBUIDAS

Durante o ano, e solicitándoo coa debida antelación, o traballador terá dereito a dispoñer de 1 a 5 días de licencia non retribuídas.

ARTIGO 30. PÓLIZA DE ACCIDENTES

As empresas afectadas por este convenio colectivo subscribirán pólizas de seguro colectivo de accidentes de traballo en favor de tódolos/as traballadores/as por un capital de 21.000 euros, reducíndose os capitais asegurados en proporción a xornada realizada.

Dito seguro cubrirá a continxencia de morte, incapacidade permanente total, incapacidade permanente absoluta ou gran invalidez derivados de accidentes de traballo, incluído o “in itinere”.

ARTIGO 31. INCAPACIDADE TEMPORAL

No caso de IT derivada de accidente laboral, tanto o acaecido no centro de traballo como o accidente "in itinere", a Empresa estará obrigada a completa-la prestación económica da Seguridade Social ata o importe íntegro do seu salario base do convenio máis a antigüidade mais o plus de penosidade e mailo plus de transporte, dende o primeiro día da baixa.

No caso de enfermidade común a empresa aboará o 100% do salario base, antigüidade e o plus penoso, dende o primeiro día na primeira baixa do ano, a partires da segunda baixa no mesmo ano aboarase o 100% dos conceptos de salario base, antigüidade e plus penoso a partir do 4º día da baixa.

ARTIGO 32. ROUPA DE TRABALLO

A empresa facilitará a seguinte roupa de traballo:

1 - CONDUCTORES -**ROUPA DE INVERNO**

- 2 pantalóns
- 2 camisas manga larga
- 1 par de botas seguridade
- 1 par de botas de auga
- 1 roupa de augas
- 1 cazadora
- 1 gorra
- 1 Jersey
- 1 anorak cada dous anos

ROUPA DE VERÁN

- 2 pantalóns
- 2 camisetas manga curta
- 1 par de botas de seguridade
- 1 cazadora

2 - PEÓNS -**ROUPA DE INVERNO**

- 2 pantalóns
- 2 camisas manga larga
- 1 par de botas seguridade
- 1 par de botas de auga
- 1 roupa de augas
- 1 gorra
- 1 cazadora
- 1 Jersey
- 1 anorak cada dous anos

ROUPA DE VERÁN

- 2 pantalóns
- 2 camisetas manga curta
- 1 par de botas de seguridade
- 1 cazadora

Entregaranse luvas cando sexa necesario.

A roupa de verán entregarase do 1 ó 15 de maio. A roupa de inverno entregarase do 1 ó 30 de setembro.

Tódolos traballadores/as están obrigados a devolver a roupa unha vez remate a súa relación coa empresa. Cando sexa necesario cambiar a roupa, por quedar inservible ou se rompa, por outra nova, o traballador deberá entregar previamente a deteriorada.

ARTIGO 33. RETIRADA DO PERMISO DE CONDUCIR

No suposto de que un traballador coa categoría de conductor, lle fose retirado provisionalmente o permiso de conducir, a Empresa asignarao a outro posto de traballo axeitado ás súas facultades, polo tempo que dure dita suspensión e percibirá, respectandolle as retribucións de conductor por un período máximo de dous anos. O remate da suspensión do permiso de conducir sera reintegrado a súa antiga categoría e posto de traballo. O resto das categorías que desempeñen os labores de conductor resiranse por este artigo.

Estes beneficios non terán lugar cando a causa da retirada do permiso de conducir sexa debida a imprudencia temeraria, embriaguez, drogadicción, ou cando exista reincidencia.

ARTIGO 34. REGULACIÓN DAS MULTAS DE TRÁFICO

No suposto de que a empresa sexa sancionada cunha multa de tráfico debido a infracción, por algún dos traballadores/as, das normas de circulación, dita sanción será aboada polo operario infractor.

Si as circunstancias da infracción fose por calquer anomalía que tive o vehículo o mesmo polo exceso de peso, a cuantía da multa será aboada pola empresa.

**CAPÍTULO IV
SEGURIDADE E HIXENE****ARTIGO 35. SEGURIDADE E SAÚDE**

Dada a importancia que recoñecen os asinantes á prevención de accidentes, inclúese este capítulo dedicado á hixiene e seguridade no traballo. E considerando de obrigada aplicación, ámbalas dúas partes, a lexislación sobre Seguridade e Hixiene, a tal efecto, organizarase un Comité de Seguridade e Saúde, co obxecto de velar polo cumprimento das medidas legais e regulamentarias, ase como a posta en practica do estipulado na Lei 31/1995, do 8 de Novembro, de Prevención de Riscos Laborais.

*ARTIGO 36. RECOÑECIMENTOS MÉDICOS
E VACINACIÓN*

Anualmente farase a tódolos traballadores/as un recoñecemento médico de carácter voluntario.

Realizaranse probas médicas específicas e necesarias segundo o posto de traballo que desenrole cada traballador/a.

Os resultados do recoñecemento médico entregaranse ó traballador.

No caso de que fose necesario, os traballadores/as serán sometidos a campañas de vacinación contra o tétanos e a hepatite B.

*ARTIGO 37. CAMBIO DE POSTOS DE TRABALLO
POR EMBARAZO. SUSPENSIÓN CON RESERVA
DO POSTO DE TRABALLO*

No suposto de parto, a suspensión terá unha duración de 16 semanas, que se gozarán de maneira ininterrompida, ampliables no suposto de parto múltiple en dúas semanas mais por cada fillo/a a partir do segundo. O período de suspensión se distribuirá a opción da interesada sempre que 6 semanas sexan inmediatamente posteriores o parto. No caso de falecemento da nai, o pai poderá facer uso da totalidade ou, no seu caso, da parte que reste do período de suspensión.

Non obstante o anterior, e sen perxuicio das 6 semanas inmediatas posteriores o parto de descanso obrigatorio para a nai, no caso de que o pai e nai traballen, esta, ó iniciarse o período de descanso por maternidade, poderá optar porque o pai goce dunha parte determinada e ininterrompida do período de descanso posterior o parto ben de forma simultánea ou sucesiva co o da nai, salvo que no momento da súa efectividade na incorporación ó traballo da nai supoña un risco para a súa saúde.

Nos supostos de adopción e acollemento tanto preadoptivo como permanente, de menores de ata 6 anos a suspensión terá unha duración de 16 semanas ininterrompidas, ampliable no suposto de adopción ou acollemento múltiple en dúas semanas mais por cada fillo a partir do segundo, contadas á elección do traballador/a, ben a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento, ben a partir da resolución xudicial pola que se constitúe a adopción. A duración da suspensión será, así mesmo, de 16 semanas no supostos de adopción e acollemento de menores maiores de 6 anos de idade cando se trata de menores disciplinados ou minusválidos ou que polas súas circunstancias e experiencias personales ou que por prover do estranxeiro, teñan especiais dificultades de inserción social e familiar debidamente acreditadas polos servicios sociais competentes. No caso de que a nai e o pai traballen, o período de suspensión distribuirase a opción dos interesados, que poderán goza-los de xeito simultáneo ou sucesiva, sempre que con períodos ininterrompidos e cos límites sinalados.

Nos casos de gozo simultáneo de períodos de descanso, a suma dos mesmos non poderá excederse das 16 semanas previstas, nos apartados anteriores ou das que correspondan no caso de parto múltiple.

Os períodos os que se refiren o presente Artigo poderán gozarse en réxime de xornada completa ou a tempo parcial, previo acordo entre os empresarios e os traballadores/as afectados/as, no termos que regulamentariamente se determinen

Nos supostos de adopción internacional cando sexa necesario o desprazamento previo dos pais ó país de orixe do adoptado, o período de suspensión, previsto para cada caso no presente artigo, poderá iniciarse ata 4 semanas antes da resolución pola que se constitúe á adopción.

PROTECCIÓN A MATERNIDADE

1. A avaliación dos riscos o que se refire o Artigo 16 da Lei deberá comprender a determinación da natureza, o grao e a duración da exposición das traballadoras en situación de embarazo ou parto recente a axentes, procedementos ou condicións de traballo que poidan influír negativamente na saúde das traballadoras ou do feto, en calquera actividade susceptible de presentar un risco específico. Se os resultados da avaliación revelasen un risco para a seguridade e a saúde ou unha posible repercusión sobre o embarazo ou a lactación das citadas traballadoras, o empresario adoptará as medidas necesarias para evitar a exposición a dito risco, a través dunha adaptación das condicións ou do tempo de traballo da traballadora afectada. Ditas medidas incluírán, cando resulte necesario, a non realización de traballo nocturno ou de traballo a quendas

2. Cando a adaptación das condicións ou do tempo de traballo non resultase posible ou, a pesar de tal adaptación, as condicións dun posto de traballo puideran influír negativamente na saúde da traballadora embarazada ou do feto, e así o certifiquen os Servicios Médicos do Instituto Nacional da Seguridade Social ou das Mutuas, co informe do médico do Servicio Nacional da Saúde que asista facultativamente á traballadora, esta deberá desenvolver un posto de traballo ou función diferente e compatible co seu estado. O empresario deberá determinar, previa consulta cos representantes dos traballadores, a relación dos postos de traballo exentos de riscos a estes efectos.

O cambio de posto ou función levarase a cabo de conformidade coas regulamentos e criterios que se apliquen nos supostos de mobilidade funcional e terá efectos ata o momento no que o estado de saúde da traballadora permita a súa reincorporación o anterior posto.

No suposto de que, aun aplicando as regras sinaladas no parágrafo anterior, non existise posto de traballo ou función compatible, a traballadora poderá ser destinada a un posto non corresponde ó seu grupo ou categoría equivalente, se ben conservará ó dereito ó conxunto de retribucións do seu posto de orixe.

3. Se dito cambio de posto non resultara técnica ou obxectivamente posible, ou non poda razoablemente esixirse por motivos xustificadas, poderá declararse o paso da traballadora afectada á situación de suspensión do contrato por risco durante o embarazo, contemplada no Artigo 45.1.d) do Estatuto dos Traballadores, durante o período necesario para a protección da súa seguridade ou da súa saúde e mentres persista a imposibilidade de reincorporarse o seu posto anterior ou a outro posto compatible co seu estado.

4. O disposto nos números 1 e 2 deste Artigo será tamén de aplicación durante o período de lactación, se as condicións de traballo puideran influír negativamente na saúde da muller ou do fillo/a e así o certifique o médico que, no réxime da Seguridade Social aplicable, asista facultativamente a traballadora

5. As traballadoras embarazadas terán dereito a ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ó parto, previo aviso o empresario e xustificación da necesidade da súa realización dentro da xornada de traballo.

SITUACIÓN PROTEXIDA

Os efectos da prestación económica por risco durante o embarazo as mulleres embarazadas terán dereito a que se lle cambie de posto de traballo a outro máis acorde co seu estado, non estando obrigadas en ningún caso a desempeñalas súas funcións en lugares radioactivos, infecciosos ou perigosos para o seu embarazo.

Esta situación dará lugar a unha suspensión do contrato de traballo cunha duración máxima de dezaseis semanas, remitíndonos ó D.Lei do 3 de marzo de 1989.

Durante o período citado a traballadora terá dereito ó abono das prestacións económicas correspondentes, con cargo á Seguridade Social e complementada ata o 75% do salario como para o caso de baixas por enfermidade ou accidente.

ARTIGO 38. ALTAS E BAIXAS NA EMPRESA

Facilitarase ó Delegado de Persoal:

- Os modelos de contrato de traballo que se utilizan na Empresa.
- A copia básica dos contratos que se formalicen por escrito.
- Información sobre os contratos temporais e prorrogas cando non exista obrigación legal de entregar copia básica dos mesmos.

O traballador que desexe cesar na Empresa deberá comunicalo cunha antelación mínima de 15 días e por escrito.

CAPÍTULO V SUBROGACIÓN DO PERSOAL

ARTIGO 39. SUBROGACIÓN DO PERSOAL

APARTADO 1. SUBROGACIÓN DO PERSOAL

Ao obxecto de contribuír e garantir o principio de estabilidade no emprego, a absorción de persoal entre quenes se sucedan, mediante calquera das modalidades de contratación de xestión de servizos públicos, contratos de arrendamento de servizos ou doutro tipo, na realización do servizo de limpeza e recollida de residuos sólidos do Concello de Gondomar, levarase a cabo nos termos indicados no presente apartado e os seguintes.

No sucesivo, o termo contrata engloba con carácter xenérico calquera modalidade de contratación, tanto pública como privada, e identifica unha concreta actividade, neste caso o servizo de limpeza e recollida de residuos do Concello de Gondomar, que pasa a ser desenrolada por unha determinada empresa, sociedade ou organismo público.

- En tódolos supostos de remate, perda, rescisión, cesión ou rescate da contrata, así como respecto de calquera outra figura ou modalidade que supoña a substitución entre entidades, persoas físicas ou xurídicas que leven a cabo a actividade xa descrita anteriormente, os traballadores da empresa saínte pasarán a adscribirse a nova empresa ou entidade pública que vaia a realizar o servizo, respectando esta os dereitos e obrigas que gozaren na empresa substituída. producirase a mencionada subrogación do persoal sempre que se de algún dos seguintes supostos:

- Traballadores/as en activo que presten os seus servizos cunha contrata cunha antigüidade mínima dos catro últimos meses anteriores ao remate efectivo de esta pola empresa saínte, sexa cal sexa a modalidade do seu contrato de traballo, con independencia de que con anterioridade ao citado período de catro meses, traballasen noutra contrata.
- Traballadores/as con dereito a reserva do posto de traballo, que no momento do remate efectivo da contrata teñan unha antigüidade mínima de catro meses nela e atópanse enfermos, accidentados, en excedencia, vacacións, permiso, descanso maternal, servizo militar ou situacións análogas.
- Traballadores/as que con contrato de interinidade, substitúan a algún dos traballadores nomeados no apartado nº 2, con independencia da súa antigüidade e mentres dure o seu contrato.

4. Traballadores/as de novo ingreso que por esixencias do cliente se incorporaran a contrata de servizos públicos como consecuencia dunha ampliación, nos catro meses anteriores ao remate da mesma.
5. Traballadores/as que substitúan a outros que se xubilen, tendo cumpridos sesenta e catro anos, dentro dos catro últimos meses anteriores ao remate efectivo da contrata e teñan unha antigüedad mínima na mesma de catro meses anteriores a xubiliación, sempre que esta este pactada no convenio colectivo estatutario de ámbito inferior, en virtude do Real Decreto 1197/98, do 17 de xullo.

- B) Tódolos supostos anteriormente contemplados, deberán acreditarse verídica e documentalmente pola empresa saínte á entrante, mediante os documentos que se detallan no apartado 5 do presente Artigo e no prazo de dez días hábiles contados dende o momento no que, ben a empresa entrante ou a saínte, comunique verazmente a outra empresa o cambio de adxudicación de servizo.
- C) Os traballadores/as que non gozaran as vacacións regulamentarias ao producirse a subrogación, as gozaran coa nova adxudicataria do servizo; que só abonará a parte proporcional do período que a ela lle corresponda, xa que o abono do outro período lle corresponde a anterior adxudicatario, que deberá efectuar a correspondente liquidación.
- D) A aplicación deste Artigo será de obrigado cumprimento para as partes as que vincula: empresarios ou entidade pública ou privada cesante, nova adxudicataria e traballador/a

APARTADO 2. DIVISIÓN DE CONTRATAS

No suposto de que unha ou varias contratas nas que a actividade veña sendo desenrolada por unha ou distintas empresas ou entidades públicas, se fragmenten ou dividan en distintas partes, zonas ou servizos ao obxecto de posterior adxudicación pasarán a estar adscritos ao novo titular aqueles traballadores/as que realizaran o seu traballo na empresa saínte nas concretas partes, zonas ou servizos resultantes da división producida, cun período mínimo dos catro últimos meses, sexa cal fose a modalidade de contrato de traballo, todo elo aun cando con anterioridade traballasen noutras zonas ou servizos distintos.

Subrogaranse, así mesmo, os traballadores/as que se atopen nos supostos 2 ao 5, ámbolos dous inclusive do apartado 1 do presente Artigo e que realizarán o seu traballo nas zonas, divisións ou servizos resultantes

APARTADO 3. AGRUPACIÓN DE CONTRATAS

No caso de que distintas contratas, servizos, zonas ou divisións de aquelas, agrúpanse nunha ou varias, a subrogación do persoal operará respecto de todos aqueles traballadores/as que, con independencia da modalidade do seu contrato de traballo, realizaran o seu traballo nas que resulten agrupadas, cun tempo mínimo dos catro meses anteriores, e todo elo, aínda cando con anterioridade prestasen servizos en distintas contratas, zonas ou servizos.

Subrogaranse ase mesmo os traballadores/as que se atopen nos supostos 2 ao 5, ámbolos dous inclusive do apartado 1 do presente Artigo e que realizarán o seu traballo nas zonas, divisións ou servizos agrupados

APARTADO 4. OBRIGATORIEDADE

A subrogación do persoal, así como, os documentos que se facilitarán, operarán en tódolos supostos de substitución de contratas, partes, zonas ou servizos que resulten da fragmentación, ou división das mesmas, así como nas agrupacións que de aquelas podan efectuarse, aun tratándose das normais substitucións que se produzan entre empresas e entidades públicas ou privadas que leven a cabo a actividade dos correspondentes servizos, e elo aínda cando a relación xurídica se estableza só entre quen adxudica o servizo por un lado e a empresa que resulte adxudicataria por outro, sendo de aplicación obrigatoria, en todo caso, a subrogación do persoal, nos termos indicados, todo elo con independencia tanto de aplicación, no seu caso, do previsto no Artigo 44 do Estatuto do Traballadores, como da existencia por parte do empresario saínte de outras contratas alleas as que son obxecto de sucesión

APARTADO 5. DOCUMENTOS A FACILITAR POLA EMPRESA SAÍNTE Á EMPRESA ENTRANTE

- Certificado do organismo competente de estar ó corrente no pago á Seguridade Social.
- Fotocopia das catro últimas nóminas mensuais dos traballadores afectados.
- Fotocopia dos TC-1 e TC-2 de cotizacións á Seguridade Social dos catro últimos meses.
- Relación de persoal na que se especifique nome e apelidos, domicilio, número de afiliación á Seguridade Social, antigüidade, categoría profesional, xornada, horario, modalidade de contratación e data do goce das súas vacacións.
- Se o traballador/a é representante legal dos traballadores, especificarase seu período de mandato.
- Fotocopia dos contratos de traballo do persoal afectado pola subrogación.

— Copia de documentos debidamente dilixenciados por cada traballador/a afectado, nos que se faga constar que este recibiu da empresa saínte a súa liquidación de partes proporcionais dos seus haberes ata o momento da subrogación, non quedando pendente cantidade ningunha. Estes documentos deberán estar en poder da nova adxudicataria na data do inicio do servizo da nova titular.

*ARTIGO 40. ACOSO SEXUAL,
MORAL E PSICOLÓXICO*

Recoñécese aos traballadores/as o dereito ao respecto da súa intimidade e a consideración debida a súa dignidade, comprendida a protección fronte a ofensas verbais ou físicas de natureza sexual. Considerarase acoso sexual a situación na que se produce calqueira comportamento verbal, non verbal ou físico non desexado de índole sexual co propósito ou efecto de atentar contra a dignidade de unha persoa, en particular cando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante ou ofensivo. O acoso sexual considerase discriminación por razón de sexo e, polo tanto prohibese. O rechazo de tal comportamento por parte dunha persoa ou a sumisión ao mesmo non poderá utilizarse para tomar unha decisión que lle afecte.

A empresa velará pola consecución de un ambiente adecuado no traballo. Libre de comportamentos indesexados de carácter ou connotación sexual, moral e psicolóxico, e adoptará as medidas oportunas ao efecto (entre outras apertura de expediente contrarritorio).

Con independencia das accións legais que poidan interpoñerse o respecto ante calquera instancia administrativa ou xudicial, o procedemento interno e informal, iniciarse con a denuncia de acoso sexual, moral ou psicolóxico ante unha persoa da Dirección da Empresa.

A denuncia dará lugar a apertura de expediente informativo por parte da empresa, especialmente encamiñandono a averiguar os feitos e impedir a continuidade do acoso denunciado, para que articúlase as medidas oportunas ao efecto, quedando a empresa exonerada da posible responsabilidade por a vulneración dos dereitos fundamentais.

Se pondra en coñecemento inmediato da representación dos traballadores da situación plantexada, si así o solicita a persoa afectada.

Nas averiguacións e facer non se observará mais formalidade, que de dar tramite de audiencia a todos os intervintes, e practicándose cantas dilixencias poidan considerarse conducentes a elucidación, dos feitos acaecidos.

Durante todo o proceso que deberá estar sustanciado nun prazo máximo de trinta días, que gardarán todos os actuantes unha absoluta confidenciali-

dade e reserva, por afectar directamente a intimidade e honorabilidade das persoas.

A constatación da existencia de acoso sexual, moral ou psicolóxico no caso denunciado, dará lugar a imposición de unha sanción que será considerada moi grave. Si a referida conduta e levada a cabo prevaléndose dunha posición xerárquica, supondrá unha circunstancia agravante de aquela.

ARTIGO 41. FALTAS E SANCIONS

Estarase ao establecido na lexislación vixente.

ARTIGO 42. XUBILACIÓN

1.—XUBILACIÓN ANTICIPADA

A empresa afectada polo presente convenio aceptará a xubilación anticipada para os traballadores/as que accedan a tal situación os 64 anos de acordo co regulado no R.D. 1194/85 do 17 de Xullo.

A empresa suscribirá un contrato de relevo, en substitución do traballador xubilado por un periodo mínimo de 1 ano.

Igualmente actuarase cando o traballador/a solicite a súa xubilación anticipada a partires dos 60 ou 61 anos, de acordo co preceptuado no RD 1132/2002 de 31 de Outubro, nestes casos non se concertará contrato de relevo.

2.—XUBILACIÓN PARCIAL

A empresa afectada polo presente convenio aceptará a xubilación parcial dos traballadores/as que accedan a tal situación a partires dos 60 anos, de acordo co regulado no RD 1131/2002 do 31 de Outubro.

Cando o traballador que accede a esta situación teña unha idade inferior os 65 anos, a empresa suscribirá un contrato de relevo, en substitución do traballador xubilado parcialmente, polo periodo que resta para a xubilación total do traballador/a relevado.

O traballador que opte a esta situación deberá reducir a súa xornada anual de traballo e de salario, entre un mínimo de un 25% e un máximo de un 85%. A xornada efectiva de traballo en horas anuais que resulte de aplicar o porcentaxe de redución a xornada anual do servizo, será executada de forma ininterrumpida, a xornada completa, no periodo de tempo que determine a empresa.

XUBILACIÓN PARCIAL DO 85%

Para os operarios que soliciten e accedan a xubilación parcial, de acordo con os requisitos exisidos na normativa aplicable, con redución da xornada de traballo en un 85% e a prestación efectiva da xornada do 15%, establecece a acumulación da prestación do tempo real do traballo a partires da data da xubilación parcial, de forma ininterrumpida. O

traballador/a percibirá o importe do 15% do salario que lle corresponda, en función da categoría laboral e antigüidade, mes a mes, ate a alcanzar a idade de 65 anos na que pasará a situación de xubilación total.

Establécese unha dispensa do tempo de traballo efectivo coa seguinte escala:

- 1) De 25 ou mais anos en servizo na empresa: 0 100%
- 2) De 15 a 25 anos de servizo na empresa: o 75%
- 3) De 10 a 15 anos de servizo na empresa: 0 50%

ARTIGO 43.—DÍA DA CLASE OBREIRA

O día da clase obreira, 10 de marzo, consideraráse festivo. Cando dito día coincida en sábado, domingo, festivo ou luns, a súa celebración, neste suposto, se pactará de mutuo acordo entre a empresa e os traballadores noutro día, de forma que nunca coincidan dous festivos seguidos.

Con exclusividade para o ano 2007 e en compensación de non haber disfrutado o 10 de marzo como festivo, consideraráse o 17 de maio como festivo non recuperable.

TABOA SALARIAL ANO 2007

	Salario Base Mensual	Plus Tóxico/Penoso	Plus Transporte	Plus Pto. Traballo
Encargado	912,32	228,08	90,00	<u>66,47</u>
Conductor	757,93	189,48	90,00	
Peón	<u>643,30</u>	<u>160,83</u>	<u>90,00</u>	
	x 15 pagas	x 15 pagas	x 12 pagas	x 12 pagas

Vigo, a 16 de maio de 2007.—O delegado provincial, Pedro Borrajo Rivas. **2007005210**

AYUNTAMIENTOS

PONTEVEDRA

A N U N C I O

Decreto do Alcalde Polo que se modifica a delegación de competencias.

Por Decreto do Alcalde de 19 de xuño do ano en curso procedeuse a fixar as áreas de goberno e realizar determinadas delegacións en favor de membros da Xunta de Goberno Local.

Considerando que é necesario proceder a modificar ditas delegacións, e polo en base os artigos os artigos 124 da Lei 7/85, Reguladora das Bases de Réxime Local, artigo 61.3 da Lei 5/97, de Administración Local de Galicia, artigos 43 a 45 e 114 a 118 do Regulamento de Organización, Funcionamento e Réxime Xurídico das Entidades Locais, así como os

artigos 8 e ss. do Regulamento Orgánico do Goberno e da Administración do Goberno, esta Alcaldía, en exercicio das súas atribucións que lle confiren os citados artigos, Decreta.

Primeiro.—Modificar as delegacións previstas no Decreto do Alcalde de data 19 de xuño de 2007, establecendo, dentro da Área de Benestar Social e Festas, e baixo a coordinación da responsable da área, unha delegación especial cuxa responsable será dona Margarita Castejón García, que abrangue o seguinte ámbito funcional:

- a) Servizos Sociais.
- b) Servizo Asistencial e Drogodependentes e Unidade Día.
- c) Igualdade.
- d) Educación.
- e) Vivenda.

Segundo.—Seguirán vixentes as delegacións realizadas nos termos indicados no Decreto do Alcalde de data 19 de xuño de 2007, polo que se fican as áreas de goberno e concelleiros responsables das distintas áreas no que non se opoña a esta delegación.

Terceiro.—O Alcalde, en calquera momento, poderá asumir as atribucións delegadas por esta resolución, sen prexuízo de poder avogar en calquera momento as competencias delegadas con arranxo a lexislación vixente sobre procedemento administrativo común.

Cuarto.—A concelleira delgada non poderán delegar nun terceiro as atribucións que lle conferiu a Alcaldía.

Quinto.—A concelleira, deberá informar previamente ó Alcalde da adopción de decisións de trascendencia.

Sexto.—Os actos ditados pola concelleira, no exercicio das atribucións delegadas, enténdense ditados pola Alcaldía, atribuíndose expresamente a concelleira a resolución dos recursos de reposición interpostos contra os actos por eles ditados.

Sétimo.—Notifíquese a presente resolución, persoalmente, a concelleira delegada, dease conta da mesma ó Pleno da Corporación na primeira sesión que celebre, e publíquese no Boletín Oficial da provincia, todo elo sen prexuízo da súa efectividade dende a súa aceptación.

Así o dispuxo e ordenou o Excmo. Sr. Alcalde, o 30 de xullo de 2007, ante o Secretario da Administración Municipal que da fe do presente decreto.

Pontevedra, a 31 de xullo de 2007.—O Alcalde, Miguel Anxo Fernández Lores. **2007007669**