

XUNTA DE GALICIA

CONSELLERÍA DE TRABALLO
SERVIZO DE RELACIÓNS LABORAIS
Delegación Provincial de Pontevedra

CONVENIOS COLECTIVOS

Visto o texto do convenio colectivo da empresa, ISOLUX CORSÁN SERVICIOS, SA, (Recollida RSU da Mancomunidade do Morrazo) con nº de código 3603671, que tivo entrada no rexistro único do edificio administrativo da Xunta de Galicia en Vigo o día 14-11-2008, suscrito en representación da parte económica por unha representación da empresa, e, da parte social, polos delegados de persoal, en data 14-10-2008, 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 a notificación ás representacións económica e social da comisión negociadora.

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

Terceiro.—Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

CAPÍTULO I.—NORMAS XERAIS

ART. 1.—AMBITO DE APLICACION

1.—O presente Convenio Colectivo regulará as condicións de traballo da Empresa ISOLUX CORSÁN SERVICIOS S.A., para o seu persoal adscrito ao centro de traballo de recollida de R.S.U. da Mancomunidade do Morrazo.

ART. 2.—DURACION E VIXENCIA

1.—A duración do Convenio será de 2 anos, polo que entenderá a súa vixencia ata o 31 de Decembro de 2009.

2.—No entanto, seguirase aplicando ata a firma do novo Convenio que lle substitúa, en cuxo intre estarase ao que determine a lexislación vixente en materia de Negociación Colectiva.

3.—O presente Convenio entrará en vigor o día da súa firma. As condicións económicas terán a súa vixencia a partir do 1 de Xaneiro de 2008.

ART. 3.—DENUNCIA

1.—O presente Convenio considerarase automaticamente denunciado, unha vez rematada a vixencia prevista no artigo anterior, sen necesidade de preaviso algún.

ART. 4.—CONDICIÓNS MÁIS BENEFICIOSAS

1.—Todas as condicións económicas ou de calquera índole contidas no presente Convenio, teñen o carácter de mínimas, polo que os pactos, cláusulas ou situacións implantadas pola empresa e que impliquen condicións máis beneficiosas para os traballadores con respecto ao presente Convenio, subsistirán para aqueles outros que as veñen gozando, pero sen que poida interpretarse que sobor as chamadas condicións máis beneficiosas, teñan que computarse a mellora económica que supón o presente Convenio.

ART. 5.—ABSORCION E COMPENSACION

1.—As retribucións establecidas neste Convenio compensarán e absorberán todas as existentes no intre da súa entrada en vigor, calquera que sexa a natureza ou a orixe das mesmas.

2.—Os aumentos de retribucións que poidesen producirse no futuro por disposicións legais, só serán aplicables, cando consideradas globalmente e en cómputo anual, superen ás aquí pactadas. En caso contrario serán compensadas e absorbidas, manténdose o presente Convenio nos seus propios termos.

ART. 6.—COMISION MIXTA PARITARIA

1.—No prazo máximo de 10 días a partir da firma do Convenio, constituirase unha Comisión Mixta de interpretación e vixilancia do Convenio.

2.—Estará formada por tres representantes da empresa e tres representantes da parte social. Ambas as partes poderán contar con asesores.

3.—Reuniranse a instancia de parte, cantas veces sexa necesario, debendo celebrar a reunión dentro das 48 horas seguintes á convocatoria.

4.—As súas funcións serán as seguintes:

a.—Interpretación da totalidade das cláusulas deste Convenio.

b.—Vixilancia e cumprimento do pactado.

c.—Estudo e valoración das novas disposicións legais de promulgación posterior á entrada en vigor do presente Convenio, que poidan afectar ao seu contido.

d.—Cantas outras actividades tendan á eficacia práctica do convenio e a unha maior solución interna dos conflitos.

5.—As reunións da Comisión Mixta Paritaria, tanto cando sexan convocadas pola parte empresarial como cando sexan convocadas pola parte social, as horas investidas en devanditas comisións non se descontarán do crédito horario sindical.

ART. 7.—INTERPRETACIÓN E APLICACIÓN DO CONVENIO

1.—Ambas as partes conveñen que calquera dúbida ou diverxencia que poida xurdir sobor a interpretación ou aplicación deste Convenio sexa sometida, antes de establecer reclamación ante os órganos competentes, a informe da Comisión Mixta Paritaria.

2.—A Comisión Mixta Paritaria deberá emitir o seu informe nun prazo máximo de 72 horas, a partir da celebración da reunión.

3.—As funcións e actividades da Comisión Mixta Paritaria non obstruirán, en ningún caso, o libre acceso á xurisdición administrativa e contenciosa previstas na Lei.

CAPÍTULO II.—CONDICIÓNS ECONÓMICAS

ART. 8.—CONDICIÓNS ECONÓMICAS

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

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

3.—Referente á confección dos salarios mensuais, queda establecido que aos traballadores liquidaráselles o salario base a razón de 30 días naturais, e os demais conceptos retributivos por 24,17 días laborables.

ART. 9.—SALARIO BASE

1.—O salario base do persoal afecto a este Convenio será o que para cada categoría establécense na táboa salarial anexa. O salario base devengarase por mes natural.

ART. 10.—PLUS TOXICO, PENOSO E PERIGOSO

1.—O persoal afecto a este convenio percibirá un complemento de posto de traballo denominado Plus tóxico, penoso e perigoso, cuxo importe será o que marque a táboa salarial anexa.

2.—Este Plus abonarase por día efectivo de traballo.

3.—Este plus abonarase durante o período de vacacións coma se devandito período fose efectivamente traballado.

ART. 11.—PLUS DE ACTIVIDADE

1.—Todo o persoal afectado por este Convenio percibirá este plus.

2.—Este Plus abonarase por día efectivo de traballo.

3.—Este plus abonarase durante o período de vacacións coma se devandito período fose efectivamente traballado.

ART. 12.—PLUS DE TRANSPORTE

1.—Todo o persoal afectado por este Convenio percibirá un plus extrasalarial, denominado plus de transporte, cuxo importe será o establecido na táboa salarial anexa.

2.—O seu obxectivo é compensar os gastos de desprazamento ao centro de traballo que teñen que realizar os traballadores. O seu abono será unha contía fixa mensual.

ART. 13.—PLUS DE NOCTURNIDADE

1.—Os traballadores que realicen a súa xornada entre as 22 e as 6 horas percibirán un plus de nocturnidade. Considerarase que se deveña o citado plus cando se traballe polo menos a metade da xornada en devandito horario.

2.—Este plus abonarase por día efectivo de traballo, nas contías que para cada categoría laboral reflíctense na táboa salarial anexa.

ART. 14.—CONCEPTO DE ANTIGÜIDADE

1.—A todos os traballadores que no ano 2004 alcancen os 3 anos de antigüidade (trienio), a empresa abonaralles un 3% sobor o salario base en concepto de plus de antigüidade. Entendéndose como antigüidade na empresa a data da primeira contratación dos traballadores na anterior concesionaria, Urbaser S.A..

2.—Aqueloutros traballadores que alcancen un trienio en anos sucesivos ao 2004, terán igualmente dereito ao abono do citado concepto de antigüidade nas mesmas condicións.

ART. 15.—GRATIFICACIÓNS EXTRAORDINARIAS

1.—O persoal afectado por este Convenio terá dereito a percibir tres gratificacións extraordinarias correspondentes a Verán, Nadal e Paga de Beneficios, abonaranse, cada unha, a razón das contías de salario base e concepto de antigüidade, no seu caso.

2.—As gratificacións extraordinarias de Verán e de Nadal devengaránse na súa total integridade. A gratificación de Verán abonarase o día 30 de Xuño e a de Nadal entre os días 10 e 20 de Decembro.

3.—A gratificación extraordinaria de Beneficios devengarase o día 10 de Marzo, na contía dunha mensuralidade de salario base máis a antigüidade, no seu caso. Dita gratificación terá que referirse ao ano natural anterior, abonándose a prorrata dos días traballados.

4.—Independentemente de que o traballador estivese en situación de IT durante o período de devengo de cada unha delas, este percibirá as gratificacións na súa integridade.

ART. 16.—FESTIVOS TRABALLADOS

1.—Os Domingos e festivos traballados serán abonados no ano 2008 na contía de $96,58 \cdot (1 + \text{IPC}_{\text{real}}2008/100 + 1,25/100)$ euros e no ano 2009 na contía de $96,58 \cdot (1 + \text{IPC}_{\text{real}}2008/100 + 1,25/100) \cdot (1 + \text{IPC}_{\text{real}}2009/100 + 1,50/100)$ Euros para todas as categorías, e compensaranse en día e medio de descanso. Devandito descanso será en día laborable e a gozar por xornadas completas.

2.—Referente aos descansos pendentes de gozar, a Empresa confeccionará un calendario anual, previa consulta aos tra-

balladores afectados, ou no seu caso coa parte social, de todos aqueloutros días que teñan os traballadores/as pendentes de gozar.

3.—Terán a consideración de festivos locais:

— Festividade do Carme e Luns do Cristo.

4.—Durante o período estival, 15 de Xuño a 15 de Setembro, no que se ampliará a plantilla para o reforzo do verán e naquéloutros casos, durante o resto do ano que, por coincidir durante dous días consecutivos sen servizo, sexa necesaria a prestación do servizo, todo o persoal que contractualmente non esté na obriga de prestar o servizo devanditos días, garantirá a cobertura do mesmo, ben sexa por adscrición voluntaria ou establecendo un sistema rotativo.

ART. 17.—INCREMENTOS SALARIAIS

1.—O incremento salarial para o ano 2008 será do IPC real máis o 1,25%, aplicando este incremento sobor as Táboas Salariais e demais conceptos económicos vixentes no período 2007.

2.—O incremento salarial para o ano 2009 será do IPC real máis o 1,5%, aplicando este incremento sobor as Táboas Salariais e demais conceptos económicos vixentes no período 2008.

ART. 18.—CLAUSULA DE GARANTIA SALARIAL

1.—Para facer efectiva a aplicación do previsto no artigo 17, en cada ano de vixencia do Convenio aplicarase ás Táboas Salariais do ano anterior o incremento do IPC previsto polo Goberno para o ano.

2.—Unha vez coñecido o IPC real de cada ano e no caso de que o IPC previsto polo Goberno rexistrase, ao 31 de Decembro de cada ano, un incremento superior ao inicialmente previsto, efectuarase unha revisión salarial, na variación sobor a indicada cifra e aplicado sobor as táboas salariais utilizadas para realizar os incrementos pactados para o ano en cuestión. Tal diferenza regularizarase con efectos de primeiro de Xaneiro do ano que corresponda unha vez publicado devandito IPC, servindo de base para as Táboas Salariais do ano seguinte e abonarase nunha soa paga no primeiro trimestre do ano.

CAPÍTULO III.—CONDICIÓNS DE TRABALLO**ART. 19.—XORNADA DE TRABALLO**

1.—Establécese unha xornada laboral anual de 1683 horas de traballo efectivo, que corresponden a unha xornada diaria de 6.33 horas, (38 horas semanais), que inclúen os 20 minutos de bocadillo diarios.

2.—A xornada de traballo do servizo de recollida distribúese de luns a sábado; os días 24 e 31 de Decembro non se realizará o servizo de recollida na quenda nocturna, e os días 25 Decembro e 1 de Xaneiro non se realizará o servizo de recollida na quenda diurna. Tendo a consideración de festivos os devanditos días (24, 25, 31 de Decembro e 1 de Xaneiro)

3.—Xornada de verán:

— Quenda nocturna, comeza ás 23:00 horas

— Quenda diurna, comeza ás 06:00 horas

4.—Xornada de inverno:

— Quenda nocturna, comeza ás 22:00 horas

— Quenda diurna, comeza ás 06:00 horas

ART. 20.—VACACIÓNS

1.—Todo o persoal afectado polo presente Convenio gozará dun mes ininterrompido de vacacións anuais retribuídas, ou a parte proporcional que lle corresponda en función do tempo traballado. O tempo en que o traballador estea en situación de I.T., contará como tempo efectivamente traballado para o cálculo das vacacións.

2.—As vacacións terán lugar nos meses de Xuño, Xullo, Agosto e Setembro. O comezo das mesmas será en día laborable que non sexa nin Sábado, Domingo, festivo ou día de descanso. A rotación de cada ano establecerase a través dun sorteo público o primeiro ano, establecéndose o calendario de vacacións de partida. Para os anos seguintes, entrará en vigor a rotación.

3.—Os traballadores/as da mesma categoría profesional e quenda poderán intercambiar entre sí a súa quenda de vacacións, previa comunicación á empresa, tendo sempre en conta que a efectos de rotación do ano seguinte computará a quenda asignada e non o gozado en caso de cambio.

4.—O período vacacional abonarase a razón de salario base de Convenio, antigüidade, plus penoso e plus de actividade.

5.—A empresa concederá ao persoal que o solicite o goce das vacacións fora do período establecido neste Convenio, sempre que as necesidades do servizo o permitan. A petición do traballador, este período poderase fraccionar nun máximo de dous prazos, con independencia da duración de cada un deles.

6.—Os traballadores que durante todo ou parte do período vacacional atópanse en situación de IT, terán dereito ao goce das mesmas sempre que causen alta antes de finalizar o ano natural en curso.

7.—O empresario saínte dunha contrata adxudicada a outra empresa, estará obrigado a liquidar a parte proporcional que lle corresponda aos traballadores no concepto de vacacións.

ART. 21.—PERMISOS E LICENZAS

1.—O persoal afecto ao presente Convenio terá dereito aos seguintes permisos e licenzas:

2.—PERMISOS: A Empresa poderá conceder ao persoal que o solicite e por causas xustificadas, ata 15 días de permiso ao ano, sen soldo. Os permisos deberán ser solicitados coa antelación de 15 días, salvo casos de urxente necesidade.

3.—LICENZAS: O persoal terá dereito, sempre que se cumpran os requisitos esixidos pola Lei, aos días de licenza retribuída na forma e condicións que a continuación se indican.

- a) Por matrimonio do traballador/a: 20 días naturais, unha única vez, podendo empezar a gozalos con antelación ao día das nupcias, a condición de que este, estea dentro do período de licenza. Esta licenza poderá ser gozada unha sóa vez por cada traballador. No suposto dun segundo matrimonio ou posteriores, a duración da licenza será de 15 días naturais.
- b) Matrimonio de fillos/as: 1 día natural se é na Provincia e 2 se é fóra dela.
- c) Por nacemento de fillos/as ou adopción: 3 días naturais.
En caso de intervención cirúrxica no parto: 4 días naturais.
Se o nacemento é fóra da Provincia: 5 días naturais.
- d) Falecemento, accidente, enfermidade grave ou hospitalización de cónxuxe, pais ó fillos/as: 5 días naturais.
- e) Falecemento, accidente, enfermidade grave ou hospitalización de avós/as, irmáns/as ou netos/as: 2 días naturais.
- f) Por traslado do domicilio habitual: 1 día.
- g) Os traballadores/as que non estando en situación de I.T. teña que ser sometido a unha intervención cirúrxica sempre que esta prodúzase en centros incluídos na Cobertura Pública de Saúde: 1 día, o posterior á mesma.
- h) Por cirurxía ambulatoria de cónxuxe, fillos/as e pais, sempre que esta prodúzase en centros incluídos na Cobertura Pública de Saúde: 1 día (o da intervención cirúrxica)
- i) Para a renovación do Carné de conducir de todo o persoal que o requira para a realización do seu traballo na Empresa, polo tempo que lle sexa necesario para efectuar recoñecemento psicotécnico ou exames.
- j) A Empresa, previa petición dos traballadores que realicen estudos homologados para a obtención dun título e posterior xustificación, concederá as oportunas licenzas para asistir a exames.

k) Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público ou persoal.

l) Se terminada a xornada de traballo, se tivese dereito a unha licenza, esta comezará ao día seguinte.

m) Asuntos propios: tres días laborais

4.—Como norma xeral, e sempre que as circunstancias o permitan, o traballador deberá preavisar á empresa polo menos con 72 horas de antelación ao comezo do seu goce. As licenzas comezaranse a contar na data en que se produza o feito que as motiva. Se por motivos de hospitalización de familiares, debida a enfermidade grave ou por necesidade de operación, establecénsese quendas de estancia no hospital a fin de atender ao enfermo, o traballador podería comezar a súa licenza en data posterior ao feito causante.

5.—Os permisos e licenzas recollidos no presente artigo afectarán de igual modo nos casos de matrimonio, como en parellas de feito que acrediten documentalmente a súa situación, sexa cal for o seu sexo.

ART. 22.—SEGURO DE VIDA E SEGURO DE ACCIDENTES

1.—A Empresa cubrirá os riscos por Falecemento e Incapacidade Permanente mediante un seguro Colectivo de Vida e un seguro Colectivo de Accidentes, que garantan as seguintes indemnizacións:

- a) En caso de falecemento, por accidente laboral ou enfermidade profesional: 28.000 Euros
- b) En caso de falecemento por accidente non laboral, ou por enfermidade común: 12.000 Euros
- c) En caso de Incapacidade Permanente Total para a profesión habitual, calquera que sexa a súa orixe (accidente laboral ou non laboral, ou por enfermidade común ou profesional): 28.000 Euros
- d) En caso de Incapacidade Permanente Absoluta ou Gran Invalidez calquera que sexa a súa orixe (accidente laboral ou non laboral, ou por enfermidade común ou profesional): 35.000 Euros

ART. 23.—INCAPACIDADE TEMPORAL

1.—Nos casos de I.T. derivada de accidente laboral ou enfermidade profesional, a empresa completará ata o 100% do salario real dende o primeiro día de baixa.

2.—Do mesmo xeito, complementarase ata o 100% do salario real dende o primeiro día, en caso de accidente in itinere, entendendo como tal aquel que se produce durante o desprazamento entre o domicilio habitual e o centro de traballo.

3.—No caso de I.T. derivada de enfermidade común ou accidente non laboral, a empresa complementarase segundo a seguinte escala:

- Primeira baixa no ano: 100% de salario real dende o primeiro día de baixa.
- Segunda baixa no ano: 75% de salario real dende o primeiro día de baixa.
- Terceira baixa e sucesivas no ano: segundo a lexislación vixente.

ART. 24.—ROUPA DE TRABALLO

A empresa facilitará as seguintes prendas:

CONDUCTORES E PEÓNS

- 4 pantalóns: 2 de verán a entregar en maio e 2 de inverno a entregar en outubro
- 4 polos: 2 de verán de manga curta a entregar en maio e 2 de inverno de manga longa a entregar en outubro
- 1 xersei a entregar en outubro
- 1 par de botas de auga
- 1 gorro de inverno
- 1 gorra de verán
- Guantes según necesidade
- 1 chaleco reflectante de alta visibilidade
- 4 pares de calcetíns.

Bianual:

- 1 traxe de augas, con parte interior desmontable de tipo polar, dos modelos aceptados nas reunións entre delegados e empresa.
- 1 par de botas de seguridade cuxo modelo foi aceptado na reunión empresa delegados de persoal.

Serán de uso para os traballadores fixos e os temporais que superen ou vaian a superar os 10 meses ininterrompidos de contratación esta vestimenta bianual.

Haberá un máximo dunha reposición bianual, logo as reposicións serán de traxe ou botas asimilables ás usadas polos temporais de menos de 10 meses de duración.

Calquer reposición necesariamente requira a entrega da prenda deteriorada.

Os Mecánicos disporán a maiores da roupa anterior de dúas fundas o ano.

Disporase en reserva de 4 traxes de augas bianuais para uso rotatorio dos temporais de menos de 10 meses de contratación, serán facilitados cando se entregue a roupa de inverno. E serán 2 da talla XL e 2 da talla XXL. Serán devoltos á finalización do contrato do traballador en perfecto estado de uso.

A roupa dos temporais de menos de 10 meses deberá ser devolta lavada e doblada, (incluída o traxe de augas de uso rotatorio)

A roupa de traballo será de uso obrigatorio para todo o persoal.

A roupa de inverno entregarase durante o mes de outubro e a de verán durante o mes de maio.

Cando a roupa rompa ou quede inservible como consecuencia de realizar o traballo a empresa deberá cambiala por outra nova, previa entrega da deteriorada, salvo a bianual que se rixe polas condicións descritas nese apartado.

Se lle entregará o personal que o solicite una faixa lumbar, un máximo de unha o ano.

ART. 25.—RETIRADA DO PERMISO DE CONDUCIR

1.—No caso de que un traballador coa categoría de Conductor ou Peón Especialista, realizando o seu labor cun vehículo da Empresa e cumprindo coa función que lle foi encomendada, fóselle retirado provisionalmente o permiso de conducir, a Empresa asignarlle outro posto de traballo adecuado ás súas facultades e respectándolle a retribución de Conductor, polo período de retirada do carné. Ao termo da suspensión do permiso de conducir será reintegrado á súa antiga categoría e posto de traballo. O resto das categorías que desempeñen os labores de conductor rexeranse por este artigo.

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

3.—A Comisión Paritaria terá a facultade de pactar de novo este artigo, en función do que a lexislación viaria determine, sobor todo en canto á expedición, control e retirada do Carné por puntos.

CAPÍTULO IV.—SEGURIDADE E SAÚDE

ART. 26.—SEGURIDADE E SAÚDE

1.—Dada a importancia que recoñecen os asinantes á prevención de accidentes, inclúese este capítulo dedicado á Prevención de Riscos Laborais. E considerando de obrigada aplicación, ambas as partes, a lexislación sobor Seguridade e Saúde, para ese efecto, elixírase un delegado de prevención, con obxecto de velar polo cumprimento das medidas legais e regulamentarias, así como para posta en práctica do estipulado na Lei 31/1995, de 8 de Novembro, de Prevención de Riscos Laborais, modificada pola Lei 50/98 de 30 de Decembro, así como ao Regulamento dos Servizos de Prevención R.D 39/97, de 17 de Xaneiro, modificado polos RR.DD. 780/98 e 790/98, de 30 de Abril, e demais lexislación vixente en materia de prevención.

2.—A Dirección da Empresa adoptará as medidas de Seguridade e Hixiene pertinentes, como consecuencia do control do lugar de traballo e das instalacións e instrumentos que pon a disposición dos traballadores. Disporá de servizos e vestuarios de homes e mulleres, debidamente hixienizados. As medidas de protección afectarán igualmente aos traballadores, obrigándose a traballar con seguridade e a coidar que os locais e instrumentos de traballo atópanse en perfectas condicións, debendo pór en coñecemento do Delegado de Prevención, ou na súa falta, do Comité de Empresa ou Delegados de Persoal, todas as anomalías que se detecten para que polo mesmo adóptense as medidas oportunas.

3.—Deber de protección. Integración da prevención: As partes asinantes do presente Convenio, comprométese ao desenvolvemento da Protección da Saúde e a Seguridade no Traballo, ao amparo da Lei de Prevención de Riscos Laborais. O dereito dos traballadores a un medio de traballo seguro e saudable, tense que articular a través da integración da seguridade e saúde laboral, en todos os estamentos da empresa.

4.—Delegados de Prevención: Son os representantes dos traballadores con funcións específicas en materia de prevención de riscos no traballo.

5.—Plan de Prevención. Servizos de Prevención: A empresa ISOLUX CORSÁN SERVICIOS S.A. está obrigada a ter realizada, actualizada, e documentada, a Avaliación de Riscos e a Planificación da Prevención. Así mesmo deberá adoptar unha forma de Servizo de Prevención.

6.—Información, consulta e participación: ISOLUX CORSÁN SERVICIOS S.A. realizará as consultas obrigatorias aos representantes dos traballadores, para pór en marcha o seu propio sistema de Prevención de Riscos. A información, que forma parte da Planificación de Prevención, sobor os riscos xerais e os inherentes ao posto de traballo, será recollida nos contidos das avaliacións de riscos, de forma escrita dirixida a cada traballador por ISOLUX CORSÁN SERVICIOS S.A.

7.—Formación: A formación aos traballadores realizarase mediante cursos de Seguridade e Saúde Laboral, sobor os riscos xerais de ISOLUX CORSÁN SERVICIOS S.A. e os inherentes aos seus postos de traballo. A Formación dos Delegados de Prevención, que forma parte do Plan de Prevención, realizarase mediante cursos de Seguridade e Saúde Laboral, sobor os riscos de ISOLUX CORSÁN SERVICIOS S.A. e do sector de limpeza pública.

ART. 27.—FUNCIÓNS DO DELEGADO DE PREVENCIÓN

1.—As funcións do Delegado de Prevención serán as seguintes:

- a: Promover a observancia das disposicións vixentes para a prevención de riscos profesionais.
- b: Fomentar a colaboración de todo o persoal na práctica e observancia das medidas preventivas, estimular o ensino, divulgación, propaganda da Seguridade e Hixiene no traballo, fundamentalmente entre os representantes dos traballadores.

2.—A Empresa facilitará os medios de propaganda que considere necesarios, por medio do Delegado de Prevención co fin de que todo o persoal estea ao día sobor as recomendacións, obrigacións e prácticas en materia de Seguridade e Hixiene.

ART. 28.—VIXILANCIA DA SAÚDE

1.—A Empresa ISOLUX CORSÁN SERVICIOS S.A. obriga-se a garantir aos traballadores a vixilancia periódica do seu estado de saúde, en función dos riscos inherentes ao traballo.

2.—Anualmente ofrecerase a todos os traballadores un recoñecemento médico de carácter voluntario. Deste carácter voluntario só exceptúanse, previo informe dos representantes dos traballadores, os postos en que a realización do recoñecemento sexa imprescindible para avaliar os efectos das condicións de traballo sobor a saúde dos traballadores, ou para verificar se o estado de saúde do traballador pode constituir un perigo para el mesmo, para os demais traballadores ou para outras persoas relacionadas coa Empresa, ou cando se esta-

bleza nunha disposición legal en relación coa protección de riscos específicos e actividades de especial perigo.

3.—A vixilancia da saúde, como actividade permanente de observación do estado de saúde dos traballadores, será realizada polo Servizo de Prevención Alleo, nestes momentos pola Mutua contratada, e relacionarase cos riscos do posto de traballo. A realización de actividades puntuais de profundización, en forma de recoñecementos médicos, estará protocolizada e en calquera caso terá relación co traballo realizado. Tanto os resultados da Vixilancia da Saúde como do Recoñecemento médico serán confidenciais, informándose á Empresa exclusivamente da Aptitude Laboral de cada traballador.

4.—Respectarase o dereito á intimidade e á dignidade da persoa e a confidencialidade de toda a información relacionada co seu estado de saúde, sendo comunicados os resultados directamente, dende o Servizo Médico, aos traballadores afectados.

5.—A Mutua contratada pola empresa vacinará de forma voluntaria a todos os traballadores que así o soliciten, vacinación do tétanos e da hepatite B coa súa analítica sanguínea necesaria para este caso.

**ART. 29.—TRABALLADORES SENSIBLES.
PROTECCION Á MATERNIDADE**

1.—Nas Avaliacións de Riscos incluírase a protección dos traballadores sensibles a determinados riscos, traballadoras embarazadas ou en período de lactación, que terá en conta as diminucións e limitacións do traballador e os Postos de Traballo compatibles.

CAPÍTULO V.—ASUNTOS SOCIAIS

ART. 30.—EXCEDENCIAS

1.—O traballador con polo menos unha antigüidade na Empresa dun ano, terá dereito a que se lle recoñeza unha excedencia voluntaria de un a cinco anos. A Empresa reservará o posto de traballo ao traballador en devandita situación, concertando ao efecto o contrato de interinidade ou substitución correspondente.

2.—Se a excedencia fose solicitada por un prazo inferior a cinco anos, o traballador poderá, previa comunicación á empresa, prorrogar devandita excedencia anualmente, ata alcanzar os cinco anos; o traballador deberá avisar á Empresa con dous meses de antelación á data prevista para a súa reincorporación, ao seu posto de traballo.

3.—Este dereito só poderá volver ser exercido polo mesmo traballador unha vez transcorridos catro anos dende a finalización da anterior excedencia.

4.—En todo o non previsto neste artigo estarase ao establecido con carácter xeral no artigo 46 do Estatuto dos Traballadores e demais normas vixentes sobor a materia.

ART. 31.—AXUDA FAMILIAR

1.—Os traballadores afectados por este convenio, que teñan ao seu cargo a unha persoa diminuída psíquica ou física, de acordo coas estipulacións requiridas pola Seguridade Social, e previa xustificación, percibirán un complemento extrasalarial no ano 2008 de $63 * (1 + \text{IPC}_{\text{real}2008/100 + 1,25/100})$ Euros e no ano 2009 de $63 * (1 + \text{IPC}_{\text{real}2008/100 + 1,25/100}) * (1 + \text{IPC}_{\text{real}2009/100 + 1,50/100})$ Euros, por doce pagas e por persoa diminuída.

ART. 32.—BOLSA DE CANCELACIÓN DIFERIDA

A empresa comprométese á creación dun fondo de 3000 Euros para que, aqueloutros traballadores que o necesiten, poidan solicitar anticipos de cancelación diferida nas seguintes condicións:

- A cantidade máxima que se poderá anticipar por traballador non poderá exceder de 750 Euros.
- Devanditos anticipos deberán solicitarse dentro dos cinco primeiros días hábiles de cada mes, facendo a concesión unha vez aprobada pola Comisión Paritaria o día 15 do mes en que se solicita.

— O anticipo será cancelado nun prazo máximo de 12 meses, reténdose dos haberes mensuais de cada traballador os importes dos distintos vencimentos.

— A primeira retención farase efectiva no mes seguinte a aquel no que se concede o anticipo.

— Se o traballador, antes da total cancelación do anticipo, causase baixa na empresa por calquera motivo, descontaráselle da liquidación que lle puidese corresponder a cantidade que lle queda pendente de amortizar. No caso de que non alcanzase, o traballador comprométese a liquidar a cantidade pendente nun prazo máximo de dous meses a contar dende a data pendente da baixa.

ART. 33.—XUBILACIÓN

1.—XUBILACION ANTICIPADA

Os traballadores que cumpran a idade de 64 anos e demais requisitos esixidos poderanse acoller á modalidade de xubilación determinada no Real Decreto Lei 14/1981 do 20 de Agosto e Real Decreto 1194/1985, de 17 de Xullo, estando as empresas obrigadas a contratar simultaneamente no lugar do xubilado a outro traballador que sexa titular do dereito a calquera das prestacións económicas de desemprego ou mozo demandante de primeiro emprego, tal e como dispón as normas citadas.

2.—XUBILACIÓN PARCIAL

A Empresa afectada polo presente Convenio aceptará, previa solicitude, a xubilación parcial dos traballadores que accedan a tal situación antes da idade ordinaria de xubilación, de acordo co regulado na lexislación vixente en cada momento.

3.—XUBILACION FORZOSA

Considérase obrigatoria a xubilación aos 65 anos para todos os traballadores afectados polo presente Convenio, salvo que na data de cumprimento de devandita idade non alcanzasen a porcentaxe do 100 % da base reguladora da pensión de xubilación, nese caso, a data obrigatoria da xubilación trasládase á idade en que cumpran devandito requisito.

Por aplicación da Lei 14/2005 de 1 de Xullo (BOE 02/07/2005), sobor cláusulas dos Convenios Colectivos referidas ao cumprimento da idade ordinaria de xubilación, convense a mellora da estabilidade no emprego mediante a transformación de 1 contrato temporal en indefinido por cada dúas xubilacións ordinarias á idade regulamentaria de xubilación fixada na normativa da Seguridade Social.

**ART. 34.—10 DE MARZO, DIA DA CLASE
TRABALLADORA GALEGA**

Este día considerárase non laborable e terá carácter de festivo. Se o día coincide en festivo ou en Domingo, os traballadores gozarán o festivo no día anterior ou posterior.

ART. 35.—CAPACIDADE DIMINUÍDA

1.—Ao traballador que, por causa de accidente ocorrido na prestación de traballo á Empresa, sexalle recoñecida polo Tribunal Médico de Incapacidades, unha Incapacidade Parcial para o seu traballo habitual, a Empresa asignaralle un posto de traballo que se adapte á nova aptitude do traballador, sempre que exista praza vacante, na que o traballador terá prioridade sobor calquera contratación eventual.

ART. 36.—FONDO SOCIAL

1.—Dotarase un Fondo Social coa cantidade de 2.000 euros para cada ano de vixencia do Convenio que se distribuirá de acordo co regulamento que a tal fin establecerase.

CAPÍTULO VI.—DEREITOS SINDICAIS

ART. 37.—HORAS SINDICAIS

Os delegados de persoal, disporán dun crédito de 18 horas sindicais mensuais retribuídas para realizar o seu labor.

Dito crédito horario sindical poderase acumular a favor de calquera dos delegados sindicais indistintamente, previa comunicación á empresa.

ART. 38.—DEREITO DE INFORMACION

1.—A Empresa facilitará aos delegados de persoal a información establecida con carácter xeral no art. 64.1 do Estatuto dos Traballadores, referida á Mancomunidade do Morrazo.

2.—Así mesmo, facilitará información sobor o número de toneladas de lixo total e, así como a variación en superficie do servizo de Limpeza.

ART. 39.—ASEMBLEAS

1.—Os traballadores dunha mesma empresa terán dereito a reunirse en asemblea 18 horas ao ano, por un tempo máximo de dúas horas durante a xornada, debendo comunicar á empresa a súa celebración cunha antelación de 48 horas, salvo situacións excepcionais de conflito ou folga, no que bastará con preavisar con 24 horas de antelación.

CAPÍTULO VII.—SUBROGACION DO PERSOAL

ART. 40.—SUBROGACION DO PERSOAL

1.—O cambio de titularidade da Empresa ou dunha unidade autónoma da mesma, non extinguirá por si mesma a relación laboral, quedando o novo empresario subrogado nos dereitos e obrigacións laborais do anterior. O cambio de titularidade esixirá o recoñecemento da representación sindical dos traballadores afectados.

2.—Se algún dos servizos mencionados, deixasen de prestarse pola non renovación ou rescisión da concesión administrativa, os traballadores adscritos a devanditos servizos, serán absorbidos pola nova empresa adxudicataria, ou no seu caso, pola propia Mancomunidade do Morrazo, nas mesmas condicións económicas e laborais que se establecen no presente Convenio, ou no que lle substitúa.

3.— Tanto o empresario cedente como o novo concesionario responderán solidariamente das obrigacións laborais nadas con anterioridade á transmisión e que non fosen satisfeitas.

4.—En todo o non previsto neste artigo, estarase ao estipulado con carácter xeral no Capítulo XI do Convenio Xeral do Sector de Limpeza Pública, Viaria, Regas, Recollida Tratamiento e Eliminación de Residuos, Limpeza e Conservación de Rede de Sumidoiros (B.O.E. Nº 58 de 7.3.96), así como ao establecido no artigo 44.1 do Estatuto dos Traballadores.

CAPÍTULO VIII.—CODIGO DE CONDUCTA LABORAL

ART. 41.—GRADACIÓN DAS FALTAS

1.—Toda falta cometida polos traballadores/as clasificárase en atención á súa transcendencia ou intención en: Leve, Grave e Moi Grave.

2.—Todas as faltas e sancións comunicáranse simultaneamente ao traballador e aos delegados de persoal.

ART. 42.—FALTAS LEVES

Considéranse faltas leves as seguintes:

1.—As de descoido, erro ou demora inexplicable na execución de calquera traballo.

2.—Dunha a tres faltas de puntualidade na asistencia ao traballo durante un período dun mes, sen que existan causas xustificadas.

3.—O abandono sen causa xustificada do posto de traballo, aínda que sexa por breve tempo, sempre que devandito abandono non resultase perxudicial para a empresa nin perturbase o traballo dos demais operarios, en cuxos supostos considerárase falta grave ou moi grave.

4.—Falta de aseo e limpeza persoal ocasionalmente.

5.—Faltar un día ao traballo sen autorización ou causa xustificada.

6.—Atrasar a entrega dos partes de alta, baixa ou confirmación no caso de Incapacidade Temporal.

7.—Non comunicar, con carácter previo a ausencia ao traballo e non xustificación dentro das vinte e catro horas seguintes a razón que a motivou, salvo que se probe a imposibilidade de habelo feito.

8.—Faltas de respecto e educación no trato cos compañeiros/as de traballo e faltas de respecto no modo de dirixirse aos superiores.

9.—O incumprimento de normas de seguridade e hixiene cando non comporten riscos persoais e materiais.

10.—A diminución voluntaria do rendemento normal do traballo.

11.—Todas aquelas outras de semellante natureza.

ART. 43.—FALTAS GRAVES

Consideráranse faltas graves as seguintes:

1.—Máis de tres faltas de puntualidade ao mes, non xustificadas.

2.—Faltar de dous días a tres ao traballo durante un período de trinta días sen causa xustificada.

3.—A simulación de enfermidade ou accidente.

4.—Calquera alteración intencionada ou falsificación de datos persoais ou laborais relativos ao propio traballador ou aos seus compañeiros/as.

5.—Durmir durante a xornada de traballo.

6.—Realizar sen o oportuno permiso traballos particulares durante a xornada, así como empregar para uso propio ferramenta ou materiais da empresa sen a debida autorización.

7.—O abandono do posto de traballo, sen causa xustificada, que ocasione perxuízos á empresa ou poida ser causa de accidente dos seus compañeiros/as.

8.—A embriaguez ou toxicomanía durante o traballo cando non sexa habitual, ou fóra do mesmo vestindo uniforme da empresa.

9.—Ofender de palabra ou mediante ameazas a un compañeiro/a ou a un subordinado/a.

10.—A diminución voluntaria e continuada do rendemento normal do traballo.

11.—Calquera atentado contra a liberdade sexual dos traballadores/as que se manifeste en ofensas verbais, falta de respecto á intimidade ou dignidade das persoas.

12.—A reincidencia na comisión de falta leve (excepto a puntualidade) aínda que sexa de distinta natureza, dentro dun trimestre tendo mediado sanción.

13.—Todas aquelas outras de semellante natureza.

ART. 44.—FALTAS MOI GRAVES

Consideráranse faltas moi graves as seguintes:

1.—Máis de trece faltas de asistencia ao traballo sen xustificar nun período de seis meses ou vinte e seis durante un ano.

2.—Faltar ao traballo máis de tres días nun período de trinta días sen causa xustificada.

3.—A fraude, deslealdade ou abuso de confianza no traballo.

4.—O furto ou roubo, tanto aos compañeiros/as de traballo como á empresa ou calquera outra persoa dentro das dependencias da empresa, ou durante o traballo en calquera outro lugar.

5.—Quebrantar ou violar intencionadamente o segredo de correspondencia ou documentos reservados da empresa, dos seus traballadores/as ou das representacións sindicais.

6.—A embriaguez ou toxicomanía habitual se repercute negativamente no traballo.

7.—A competencia desleal.

8.—Os malos tratos de palabra ou obra ou faltas graves de respecto e consideración aos superiores, compañeiros/as ou subordinados/as.

9.—O abandono do posto de traballo sen xustificación cando iso ocasione grave perxuízo para a empresa ou fose causa de accidente para o traballador/a, os seus compañeiros/as ou terceiros.

10.—A imprudencia ou negligencia inescusable, así como o incumprimento das normas de seguridade e hixiene no traballo que ocasionen risco grave de accidente laboral, perxuíños aos seus compañeiros/as ou a terceiros.

11.—A desobediencia ás ordes ou mandatos dos seus superiores en calquera materia de traballo, se implicase perxuízo notorio para a empresa ou os seus compañeiros/as de traballo, salvo que sexan debidas a abuso de autoridade.

12.—A reincidencia en falta grave aínda que sexa de distinta natureza, sempre que as faltas cométanse nun período dos dous últimos meses e fosen obxecto de sanción.

13.—Os atentados contra a liberdade sexual que se produzan aproveitándose dunha posición de superioridade laboral, ou se exerzan sobor persoas especialmente vulnerables pola súa situación persoal ou laboral.

14.—Calquera atentado contra a liberdade sexual dos traballadores/as que se manifeste en ofensas verbais ou físicas, falta de respecto á intimidade ou á dignidade das persoas.

15.—O abuso de autoridade por parte do que a ostente. Terá consideración de abuso de autoridade os actos realizados por Directivos, Xefes ou Mandos Intermedios, con infracción manifesta e deliberada dos preceptos legais, e con perxuízo ao traballador/a, o cal poderá dar conta por escrito ou a través dos Representantes dos Traballadores, á Dirección da Empresa dos actos que supoñan o abuso de autoridade ou deixamento dos seus mandos superiores. Recibindo o escrito a Dirección abrirá o oportuno expediente, e no prazo máximo de 10 días deberá emitir o seu informe. No caso contrario os Representantes dos Traballadores/as, deberán formular a oportuna denuncia ante a autoridade laboral competente.

ART. 45.—REXIMEN DE SANCIONES

As sancións que a empresa poderá impor, segundo a gravidade ou circunstancias das faltas cometidas, serán as seguintes:

- 1.—Por faltas leves:
 - Amoestación verbal.
 - Amoestación por escrito.
 - Suspensión de emprego e soldo dun día.
- 2.—Por falta grave:
 - Suspensión de emprego e soldo de dous a dez días.
- 3.—Por falta moi grave:
 - Suspensión de emprego e soldo de once a sesenta días.
 - Despido

ART. 46.—PRESCRICIÓN

Dependendo da súa gradación, as faltas prescriben aos seguintes días:

- Faltas leves: 10 días
- Faltas graves: 20 días
- Faltas moi graves: 60 días

A prescrición das faltas sinaladas comezará a contar a partir da data en que a empresa tivo coñecemento da súa comisión e, en todo caso, aos tres meses de haberse cometido.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMEIR

Plan de emprego: A empresa e os traballadores teñen como obxectivo a total estabilidade social e laboral dos traballadores adscritos ao servizo de recollida de lixo na Mancomunidade do Morrazo.

Para iso comprométese en deseñar e traballar diariamente no seu perfeccionamento, un Plan de Emprego que terá como base inicial de traballo o seguinte:

Con ánimo de manter unha certa relación de futuro entre a empresa e os traballadores que de forma temporal ou ocasional por necesidades puntuais do servizo prestasen os seus servizos e causasen baixa, establécese a denominada bolsa de emprego. Esta consistirá basicamente en que aquel outros traballadores que prestasen o seu servizo na empresa e causasen baixa, pasasen a formar parte dunha relación ou quenda de espera, coa obrigación por parte da empresa de chamalos para todas aquelas outras necesidades que fosen xurdindo nun futuro

(vacacións, IT, absentismo, etc.). A citada lista estará sempre a disposición dos delegados de persoal para o seu seguimento e control. Como condicións mínimas de funcionamento deste mecanismo establécense as seguintes:

- 1) Haberá unha lista de condutores e outra de peóns na que se anotarán voluntariamente todos os traballadores no instante da baixa.
- 2) Un mesmo traballador non poderá figurar en dúas listas diferentes.
- 3) A incorporación á empresa levarase a cabo por rigorosa orde temporal de baixa.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

En todo o non previsto no vixente Convenio estarase ao disposto no Convenio Xeral do Sector de Limpeza Pública, Viaria, Regas, Recollida, Tratamento e Eliminación de Residuos, Limpeza e Conservación de Rede de Sumidoiros (B.O.E. Nº 58 de 7.3.96), ao Estatuto dos Traballadores e demais lexislación laboral vixente.

En Cangas de Morrazo, a 14 de outubro de 2008.—Pola empresa, polos representantes dos traballadores (Seguen firmas ilexibles)

ANEXO I CATEGORÍAS PROFESIONAIS

- Capataz
- Oficial Primeira Conductor
- Oficial Primeira Xefe de Equipo
- Oficial Segunda Mecánico
- Peón especialista
- Peón
- Axudante de Oficio

TÁBOAS SALARIAIS 2008 IPC PREVISTO (2%) + 1,25 %

SALARIO BASE ANO 2008

CATEGORÍAS	MENSUAL	DIARIO
CHÓFER DÍA	691,05	23,04
CHÓFER NOITE	691,05	23,04
PEÓN DÍA	652,15	21,74
PEÓN NOITE	652,15	21,74

PLUS ACTIVIDAD ANO 2008

CATEGORÍAS	MENSUAL	DIARIO
CHÓFER DÍA	217,72	9,01
CHÓFER NOITE	217,72	9,01
PEÓN DÍA	57,31	2,37
PEÓN NOITE	57,31	2,37

PLUS TRANSPORTE ANO 2008

CATEGORÍAS	MENSUAL	DIARIO
CHÓFER DÍA	113,54	4,70
CHÓFER NOITE	113,54	4,70
PEÓN DÍA	113,54	4,70
PEÓN NOITE	113,54	4,70

PLUS PENOSO ANO 2008

CATEGORÍAS	MENSUAL	DIARIO
CHÓFER DÍA	111,4	4,61
CHÓFER NOITE	111,4	4,61
PEÓN DÍA	104,97	4,34
PEÓN NOITE	104,97	4,34

PLUS NOCTURNIDADE ANO 2008

CATEGORÍAS	MENSUAL	DIARIO
CHÓFER NOITE	139,26	5,76
PEÓN NOITE	131,22	5,43

Vigo, a 3 de decembro de 2008.—O Delegado provincial,
Pedro Borrajo Rivas. **2008012547**

CONVENIOS COLECTIVOS

Visto o texto do convenio colectivo da empresa TUNE EUREKA, SA, con nº de código 3602002, que tivo entrada no rexistro único do edificio administrativo da Xunta de Galicia en Vigo o día 19-11-2008, subscrito en representación da parte económica por unha representación da empresa, e, da parte social, polos delegados de persoal, en data 30-10-2008, 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 a notificación ás representacións económica e social da comisión negociadora.

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

Terceiro.—Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

CONVENIO COLECTIVO TUNE EUREKA, S.A. 2008**ARTÍCULO 1.—AMBITO DE APLICACION**

El presente Convenio regulará las condiciones a que se habrán de ajustar las relaciones laborales y económicas que se rigen por la normativa contenida en el vigente Estatuto de los Trabajadores, sus disposiciones de desarrollo y el propio Convenio Colectivo hasta el momento vigente.

Regula las relaciones laborales del personal de Tune Eureka, S.A., aunque se encuentre trabajando fuera del centro habitual de trabajo.

El Anexo 1 refleja al personal de Dirección que queda excluido de este marco de relaciones laborales.

ARTÍCULO 2.—VIGENCIA.—DENUNCIA

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de un año, entrando en vigor a partir del 1 de Enero de 2008 y finalizando el 31 de Diciembre de 2008.

De conformidad con la legislación vigente, el Convenio quedará automáticamente denunciado con un mes de antelación a la fecha de finalización del mismo, que es la expresada del 31 de Diciembre de 2008. Igualmente se considerará prorrogado hasta la entrada en vigor del siguiente Convenio.

ARTÍCULO 3.—JORNADA DE TRABAJO

Durante la vigencia de este Convenio la jornada laboral se establecerá a razón de:

1.776 horas anuales de trabajo efectivo.

El tiempo de descanso (bocadillo) durante la jornada se considerará tiempo de trabajo efectivo.

El trabajador deberá hallarse en disposición de iniciar su actividad en el puesto de trabajo, con su correspondiente indumentaria, al toque de sirena u otro sistema que se establezca.

La jornada normal será computada en consideración a la iniciación de la labor en el puesto de trabajo y finalización de éste, y no por el concepto de entrada y salida de la factoría.

La fijación del horario de trabajo es facultad de la dirección de la empresa, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, prevaleciendo el criterio que suponga una reducción de costes, aumento de ventas, o bien favorezca las necesidades coyunturales de producción. En caso de desacuerdo se aplicaría lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

La jornada laboral normal se distribuirá de lunes a viernes.

ARTÍCULO 4.—VACACIONES

Las vacaciones serán de 30 días naturales que se disfrutarán, en general, según el calendario laboral aprobado. No obstante, la empresa, con el fin de no interrumpir el servicio que presta a sus clientes, podrá acordar con algunos trabajadores otras fechas de vacaciones.

Todo el personal que antes o durante el período de vacaciones esté en situación de Incapacidad Temporal o baja por accidente, tendrá derecho al disfrute de las mismas o de la parte pendiente, siempre que la baja coincida con el período de vacaciones en cinco días o más y que cause alta antes del término del año natural.

La dirección de la empresa podrá excluir como período de vacaciones aquel que coincida con la mayor actividad productiva de la empresa, previa consulta con los representantes de los trabajadores, de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores (Artº.38 E.T.).

La retribución correspondiente a las vacaciones comprenderá los siguientes conceptos: salario base, antigüedad y el complemento prima media.

ARTÍCULO 5.—FESTIVOS

Serán los establecidos oficialmente en el D.O.G. y en el B.O.E.

Los “puentes”, con motivo de festivos, serán los establecidos en el calendario aprobado que se adjunta (Anexo 2) y colocado en el tablón de anuncios.

ARTÍCULO 6.—SEGURIDAD E HIGIENE

La empresa y los trabajadores se obligan al cumplimiento de las Normas de Seguridad e Higiene en el trabajo, de conformidad con la normativa vigente.

ARTÍCULO 7.—RECONOCIMIENTO MEDICO

La empresa solicitará de su mutua patronal la realización de un reconocimiento médico anual como mínimo para todo el personal. El tiempo empleado en el reconocimiento será abonado por la empresa.

ARTÍCULO 8.—LICENCIAS

El trabajador, previo aviso y justificación, tendrá derecho a permisos retribuidos durante el tiempo y los supuestos siguientes:

- a) Dieciséis días naturales en caso de matrimonio del trabajador/a.
- b) Dos días laborables en caso de nacimiento de hijo.
- c) Seis días naturales en el supuesto de fallecimiento de cónyuge o hijos.
- d) Cinco días naturales en el supuesto de fallecimiento de padres o padres políticos.
- e) Tres días naturales en el supuesto de fallecimiento de hermanos, nietos, abuelos, hijos políticos y hermanos políticos, y un día en el caso de hermanos de los padres y de los padres del cónyuge.
- f) Dos días naturales en caso de enfermedad grave de cónyuge, padres, hijos, abuelos, hermanos, nietos y padres políticos, circunstancias que deberán ser justificadas fehacientemente. Pudiéndose ampliar a tres días más en el caso de cónyuge, padres e hijos.
- g) Un día natural en el supuesto de traslado de domicilio.
- h) El tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos hasta el límite de 22 horas al año.
- i) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La

mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad.

- j) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una Norma legal o convencional, un período determinado, se estará a lo que disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- k) Un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos.
- l) El tiempo necesario sin retribuir para la realización de exámenes, cuando curse estudios profesionales o académicos.

En los supuestos e), f) y g) si el trabajador necesitase hacer un desplazamiento fuera de Galicia, se le concederán dos días naturales más.

En caso de necesidad, previo aviso y justificación, la empresa concederá un permiso "sin retribuir" hasta un período de 10 días naturales por razón de desplazamiento en caso de enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Las referencias al cónyuge contenidas en este capítulo se extenderán al compañero/a, donde esté acreditada la convivencia.

ARTÍCULO 9.—PRENDAS DE TRABAJO

La empresa dotará a su personal de las prendas necesarias para la realización de su trabajo, a entregar durante los meses de Enero y Febrero.

El personal obrero recibirá dos buzos cada año, un par de botas de seguridad, y una toalla cada dos años, como mínimo.

Cuando por razones de trabajo, el trabajador pierda visión y tenga que usar gafas graduadas, así como su rotura o deterioro involuntarios, dichas gafas serán proporcionadas por la empresa.

ARTÍCULO 10.—ORGANIZACIÓN

De acuerdo con la legislación vigente, corresponde a la Dirección de la empresa la organización técnica y práctica del trabajo. Esta podrá adoptar los sistemas de organización, racionalización, mecanización y modernización que considere oportunos, creando o modificando, puestos de trabajo o funciones, así como la estructura y contenido de los mismos.

También corresponde a la Dirección, razonando con los representantes de los trabajadores, combinar y cambiar los puestos de trabajo, establecer y modificar turnos, adoptar nuevos métodos de trabajo, utilización de máquinas y motorización de funciones, etc., de manera que los resultados de esta organización se concreten en una mayor productividad, en la que también están interesados los trabajadores, que procurarán colaborar en la misma. Interpretado según el Artº 41 del Estatuto de los Trabajadores.

RETRIBUCIONES

ARTÍCULO 11.—SALARIOS

Para el año 2008 se acuerda una subida del 5,2% sobre los salarios base del ejercicio anterior, porcentaje que engloba el IPC real del año 2007 más el 1%.

El plus de trabajos especiales sube un 10% sobre el ejercicio anterior.

Las retribuciones salariales resultantes se establecen en las tablas salariales que se adjuntan (Anexo 3) en la que figuran todos los conceptos, tanto legales como complementarios.

El pago de la nómina se efectuará, el último día laborable de cada mes.

ARTÍCULO 12.—VALORACION DE LA REALIZACION DEL TRABAJO

La compañía desea estimular el rendimiento individual, en cuanto al esfuerzo, eficiencia, precisión, consumo de costes y calidad.

Esto será realizado mediante la utilización de diferentes niveles de Prima de Producción establecidos en el Anexo 3, para los empleados del taller.

La valoración actual se realizará por los Grupos de Valoración. Un representante elegido por el Comité, el Jefe del Taller correspondiente, y el Director de Personal, formarán parte de cada Grupo de Valoración.

En caso de discrepancia insalvable en la valoración dentro del Grupo, se recurrirá en instancia superior ante el Director Gerente y el Presidente del Comité.

ARTÍCULO 13.—PLUS JEFE DE EQUIPO

Los Jefes de Equipo percibirán un plus que consistirá en un 20% sobre el salario base de su categoría como mínimo.

ARTÍCULO 14.—TURNOS DE TRABAJO

Los trabajadores que, por necesidades de la empresa, tengan que trabajar en turno de tarde rotatorio, percibirán un complemento mínimo de 0,75 Euros por hora de trabajo efectivo de tarde.

ARTÍCULO 15.—PLUS DE TRABAJOS ESPECIALES.

Tendrán derecho a un Plus los trabajadores mientras se ocupen, en trabajos penosos, tóxicos o peligrosos que no son los habituales en nuestro taller. La calificación del trabajo como penoso, tóxico o peligroso se hará de acuerdo entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores.

El plus se establece como sigue:

Cuando se produce uno sólo de los supuestos: 0,35 Euros/hora.

Si se produjeran 2 ó más supuestos: 0,56 Euros/hora.

ARTÍCULO 16.—PLUS DE HOMOLOGACIONES

Con efectos del día primero de enero del año 2008, el concepto de Plus de Homologaciones desaparece, a este fin todos los trabajadores que con anterioridad a la indicada fecha estén en situación de alta en la empresa, consolidarán las cantidades devengadas por este concepto, hasta ese día, percibiendo en sustitución del concepto de Plus de Homologaciones un Plus "ad personam" no absorbible por posteriores incrementos salariales.

ARTÍCULO 17.—HORAS EXTRAORDINARIAS

El importe a percibir por la realización de horas extraordinarias para cada categoría será el especificado en las tablas del Anexo 3.

La Dirección informará mensualmente a los representantes de los trabajadores de las horas extraordinarias realizadas y, en su caso, la distribución por Secciones.

ARTÍCULO 18.—GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Todos los trabajadores de la Empresa percibirán las gratificaciones extraordinarias semestrales, correspondientes a los meses de Julio y Diciembre, en la cuantía cada una de ellas de 30 días del salario base más antigüedad.

ARTÍCULO 19º PAGA DE BENEFICIOS

En el caso de que la empresa cierre el ejercicio sin pérdidas, se abonará a todos los empleados 174,17 Euros brutos a cada uno.

El resultado a considerar será antes de impuestos al 31 de Diciembre, comprobado y aprobado por nuestros auditores.

El pago se distribuirá en dos: 87,08 Euros en la paga de Julio y 87,09 después de finalizar el año si no hay pérdidas.

ARTÍCULO 20º ACTIVIDADES CULTURALES Y SOCIALES

La Empresa aportará para actividades culturales y sociales de todos los empleados la cantidad de 9.330,71 Euros al año.

Las actividades pueden incluir:

- Paquetes de Navidad
- Cena de Navidad
- Excursiones
- Premios Eureka
- Intercambios entre hijos.
- Formación/Cursillos
- Ayudas para libros
- Contribuciones familiares, etc. ...

Para gestionar este dinero se establece una Comisión que estará formada como sigue:

- Un miembro nombrado por la Dirección.
- Un miembro elegido por mayoría absoluta por los empleados del taller.
- Un miembro elegido por mayoría absoluta por los empleados de la oficina.

La Comisión preparará un presupuesto para todo el año, un mes después de la firma del Convenio.

Este presupuesto tendrá que ser aprobado en una reunión de la Comisión con la Dirección. Luego se informará a todo el personal.

La empresa pagará previa presentación de las correspondientes facturas o presupuestos aprobados por la Comisión.

ARTÍCULO 21.—SALIDAS, DIETAS Y VIAJES

Todos los trabajadores que por necesidad de la empresa y por orden recibida tengan que efectuar viajes o desplazamientos que le impidan realizar comidas o pernoctaciones en su lugar habitual o domicilio, tendrán derecho a las dietas que se especifican en el Procedimiento aprobado Rev. 01-07 (Anexo 4).

Cuando el trabajador, por necesidades de la Empresa y a requerimiento de ésta, tuviese que desplazarse utilizando su propio vehículo, se le abonará la cantidad de 0,27 Euros/km. recorrido.

ARTÍCULO 22.—CONTRATOS CON ETTS, EN PRACTICAS O PARA LA FORMACION

La empresa podrá realizar contratos con ETTS para realizar trabajos productivos habituales de la empresa en la cuantía como máximo de un 10% del total de horas anuales, sin tener en cuenta los casos de sustitución por ILTI, vacaciones o licencias.

La empresa podrá realizar contratos en prácticas o para la formación en la cuantía de como máximo un 10% de la plantilla. La duración será como máximo de 2 años. La empresa deberá comunicar al trabajador contratado la continuidad o no del contrato.

ARTÍCULO 23.—SEGURO COLECTIVO

La póliza de Seguro Colectivo de Accidentes concertada por la Empresa cubrirá, como mínimo las siguientes indemnizaciones:

- Accidente laboral o común con resultado de muerte: 15.551,19 Euros.
- Accidente laboral o común con resultado de invalidez permanente, total, absoluta o gran invalidez: 15.551,19 Euros.

Una copia de la póliza se insertará en el Tablón de Anuncios de la Empresa.

ARTÍCULO 24.—INCAPACIDAD TEMPORAL

La prestación por Incapacidad Temporal derivada de accidente Laboral, ocurrido en el centro de trabajo o en desplazamientos a otros centros o lugares de trabajo dentro de

la jornada laboral, se abonará al 100% desde el primer día de baja.

La dotación para el fondo de hospitalización, durante la vigencia de este Convenio, será de 622,05 Euros por año.

ARTÍCULO 25.—CONTRAPRESTACIÓN

Los trabajadores, en compensación por las ventajas económicas y sociales del presente Convenio, se comprometen a cumplir su cometido con óptima diligencia y respeto y lealtad a la empresa.

ARTÍCULO 26.—COMISIÓN PARITARIA Y DE VIGILANCIA

Se establece la Comisión Mixta y Paritaria del Convenio, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

La Comisión estará integrada por los siguientes miembros:

Manuel J. García Rodríguez, José V. Jamardo Chazo y Juan José Frieiro Costa, por la representación empresarial y José Antonio Santiago Ramos, Arturo Loureiro Míguez, y José Manuel Lorenzo Vázquez, por la representación de los trabajadores.

ARTÍCULO 27.—LEGISLACIÓN SUBSIDIARIA

En todo lo no expresamente regulado en este Convenio se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica de 29 de julio de 1.970, que se asume como Norma subsidiaria, y en las demás disposiciones legales vigentes o que puedan promulgarse durante la vigencia del Convenio.

ARTÍCULO 28.—VINCULACION A LA TOTALIDAD

Ambas partes acuerdan formalmente que sus respectivas vinculaciones a la totalidad de lo contenido en el presente Convenio tienen el carácter de compromiso sobre todos los artículos.

DISPOSICION ADICIONAL 1ª

Las oficinas de la empresa, atendiendo a la votación realizada, tendrán el siguiente horario:

- Del 15 de Junio al 15 de Septiembre, jornada continuada de 7.00 a 15.00 horas (con 15" de descanso para el café).
- Resto del año: jornada partida de lunes a jueves de 8:00 a 14.00 y de 15.00 a 17.15 horas (aquellos que deseen un descanso mayor, podrán negociarlo con la empresa). Los viernes de 8:00 a 15:00 horas. Con 15" de descanso para el café.

DISPOSICION ADICIONAL 2ª

Las partes firmantes del presente Convenio han sido:

POR LA REPRESENTACIÓN DE LA EMPRESA:

- Manuel J. García Rodríguez
- José V. Jamardo Chazo
- Juan José Frieiro Costa

POR LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES:

- José Antonio Santiago Ramos
- Arturo Loureiro Míguez
- José Manuel Lorenzo Vázquez

Vilagarcía de Arousa, 30 de Octubre de 2008.

ANEXO 1

- Director General
- Director Financiero
- Director Comercial
- Controller

**ANEXO 2
CALENDARIO
LABORAL 2008**

ENERO (22)							
Sem.	Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
1		1	2	3	4	5	6
2	7	8	9	10	11	12	13
3	14	15	16	17	18	19	20
4	21	22	23	24	25	26	27
5	28	29	30	31			

FEBRERO (21)							
Sem.	Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
5					1	2	3
6	4	5	6	7	8	9	10
7	11	12	13	14	15	16	17
8	18	19	20	21	22	23	24
9	25	26	27	28	29		

MARZO (16)							
Sem.	Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
9						1	2
10	3	4	5	6	7	8	9
11	10	11	12	13	14	15	16
12	17	18	19	20	21	22	23
13	24	25	26	27	28	29	30
14	31						

ABRIL (22)							
Sem.	Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
14		1	2	3	4	5	6
15	7	8	9	10	11	12	13
16	14	15	16	17	18	19	20
17	21	22	23	24	25	26	27
18	28	29	30				

MAYO (18)							
Sem.	Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
18				1	2	3	4
19	5	6	7	8	9	10	11
20	12	13	14	15	16	17	18
21	19	20	21	22	23	24	25
22	26	27	28	29	30	31	

JUNIO (21)							
Sem.	Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
22							1
23	2	3	4	5	6	7	8
24	9	10	11	12	13	14	15
25	16	17	18	19	20	21	22
26	23	24	25	26	27	28	29
27	30						

JULIO (18)							
Sem.	Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
27		1	2	3	4	5	6
28	7	8	9	10	11	12	13
29	14	15	16	17	18	19	20
30	21	22	23	24	25	26	27
31	28	29	30	31			

AGOSTO (5)							
Sem.	Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
31					1	2	3
32	4	5	6	7	8	9	10
33	11	12	13	14	15	16	17
34	18	19	20	21	22	23	24
35	25	26	27	28	29	30	31

SEPTIEMBRE (22)							
Sem.	Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
36	1	2	3	4	5	6	7
37	8	9	10	11	12	13	14
38	15	16	17	18	19	20	21
39	22	23	24	25	26	27	28
40	29	30					

OCTUBRE (23)							
Sem.	Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
40			1	2	3	4	5
41	6	7	8	9	10	11	12
42	13	14	15	16	17	18	19
43	20	21	22	23	24	25	26
44	27	28	29	30	31		

NOVIEMBRE (20)							
Sem.	Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
44						1	2
45	3	4	5	6	7	8	9
46	10	11	12	13	14	15	16
47	17	18	19	20	21	22	23
48	24	25	26	27	28	29	30

DICIEMBRE (16)							
Sem.	Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
49	1	2	3	4	5	6	7
50	8	9	10	11	12	13	14
51	15	16	17	18	19	20	21
52	22	23	24	25	26	27	28
53	29	30	31				

FIESTAS AUTONOMICAS Y NAC.

- 1 de Enero: Año nuevo
- 19 de Marzo: San José
- 20 de Marzo: Jueves Santo
- 21 de Marzo: Viernes Santo
- 1 de Mayo: Fiesta del Trabajo
- 17 de Mayo: Día das Letras Galegas
- 25 de Julio: Santiago Apóstol. Día Nac. de Galicia
- 15 de Agosto: Asunción de la Virgen
- 1 de Noviembre: Todos los Santos
- 6 de Diciembre: Día de la Constitución Española
- 8 de Diciembre: Inmaculada Concepción
- 25 de Diciembre: Natividad del Señor

FIESTAS LOCALES

- 22 de Mayo: Santa Rita
- 16 de Agosto: San Roque

AUTORIZACIÓN

* Se autoriza, previo aviso, el permiso de 1 día o más, con un máximo de 5 días laborables para asuntos particulares, que serán recuperados de acuerdo con su Jefe correspondiente, en los días acordados o en los primeros días de vacaciones.

LIBRE DISPOSICIÓN

** Hay 2 días de libre disposición por trabajador previo aviso a su Jefe correspondiente siempre que no perjudique la producción, que no sean más de dos trabajadores por sección, y que no enlace con puentes o vacaciones salvo acuerdo.

Días hábiles: 224

TOTAL HORAS DE TRABAJO: 1.776

TOTAL DIAS DE TRABAJO: 222

**ANEXO 3
TABLA SALARIAL**

AÑO 2008

Moneda: EUROS

CATEGORÍAS	SALARIO BASE	HORAS EXTRAS		
		NORMALES	SABADOS Y NOCTURNAS	DOMINGOS Y FESTIVOS
OFICIAL 1ª	1.204,98	9,45	10,82	13,08
OFICIAL 2ª	1.157,88	9,10	9,81	11,84
OFICIAL 3ª	1.115,51	8,34	8,78	9,18
ESPECIALISTA	1.087,72	7,82	8,25	8,66
PEÓN	1.042,02	7,50	7,90	8,40
AYUDANTE PRODUCCION	895,00	7,30	7,70	8,14
AYUDANTE EN PRACTICAS	790,00	6,00	6,28	6,86
En el precio de las hotas extras están incluidos todos los conceptos				

ANEXO 4 5 12

**DAILY AND TRIP COSTS
PROCEDURE**

**DIETAS EN
TERRITORIO NACIONAL**

21.02.91 KEE 1-3580-E
Procedure
J. Jamardo
Manuel J. García Rev. 01-07

**GRUPOS POR
MANUTENCION**

Grupo 1º Directores	55,10
Grupo 2º Titulados Medios y Jefes.	46,40
Grupo 3º Oficial y Admin. y Otros Taller	37,69