

SEGUNDA. PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL Y SEXUAL

Las partes afectadas por este Convenio, manifiestan su firme compromiso de velar por el cumplimiento y aplicación del protocolo para la prevención del acoso moral y sexual de la empresa y, de no existir dicho protocolo, se negociará uno de mutuo acuerdo por ambas partes.

ANEXO I. TABLA SALARIAL 1/07/2009 – 30/06/2010

CATEGORÍA	S.B MES	PLUS PENOSO	VACACIONES	PAGAS EXTRA (2)	TOTAL AÑO
CONDUCTOR	763,13	190,78	1.281,73	763,13	13.301,03
PEÓN ESPEC.	707,64	176,91	1.193,98	707,64	12.339,31
PEÓN	699,23	174,81	1.134,84	699,23	12.147,71

ANEXO II. TABLA SALARIAL 1/07/2010 – 30/06/2011

CATEGORIA	S.B MES	PLUS PENOSO	PLUS DE TRANSPORTE	NOCTURNIDAD	TOTAL AÑO
ENCARGADO	1.186,00	222,46	113,77		21.824,76
CONDUCTOR DÍA	829,61	167,92	113,77		15.824,43
CONDUCTOR NOCHE	829,61	167,92	113,77	210,22	18.347,07
PEÓN ESPECIALISTA	787,01	159,22	113,77		15.081,03
PEON DÍA	764,07	154,54	113,77		14.680,77
PEON NOCHE	764,07	154,54	113,77	193,49	17.002,65
AUX. ADMINIST.	764,07	154,54	113,77		14.680,77

ANEXO III - GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD

GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD				
GRADOS	TITULAR		CÓNYUGE	
1º GRADO	PADRES	SUEGROS	HIJOS	YERNO/NUERA
2º GRADO	ABUELOS	HERMANOS	CUÑADOS	NIETOS
3º GRADO	BISABUELOS	TÍOS	SOBRINOS	BISNIETOS
4º GRADO	PRIMOS			

Vigo, 14 de maio de 2010.—A xefa territorial, Carmen Bianchi Valcarce.

2010005853

CONVENIOS COLECTIVOS

Visto o texto do convenio colectivo da empresa, CELTA PRIX, SL (Limpeza viaria e recollida RSU de Vilanova, Cambados e Meis), con nº de código 3604541, que tivo entrada no rexistro único do edificio administrativo da Xunta de Galicia en Vigo o día 07-05-2010, subscrito en representación da parte económica por unha representación da empresa, e, da parte social, polo delegado de persoal, en data 29-03-2010, 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, este departamento territorial,

ACORDA:

Primeiro.—Ordenar a súa inscrición no libro rexistro de convenios colectivos de traballo, obrante neste departamento territorial, 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 DA EMPRESA CELTA PRIX, SL
PARA O CENTRO DE TRABALLO
DE VILANOVA-CAMBADOS-MEIS**

**CAPÍTULO I
CONDICIONS XERAIS**

ARTIGO 1.—ÁMBITO TERRITORIAL E FUNCIONAL

Este convenio colectivo obriga á empresa Celta Prix S.L. na súa relación cos traballadores vence-llados á mesma en virtude da relación xurídico-la-boral de natureza indefinida ou temporal que pres-ten servizos de recollida de lixo no centro de traba-llo de VILANOVA-CAMBADOS-MEIS, establecido este como unidade produtiva autónoma en aplica-ción do establecido no Artigo 1.5 do RDL 1/1995, do Estatuto dos Traballadores.

ARTIGO 2.—CENTRO DE TRABALLO

O centro de traballo de VILANOVA-CAMBADOS-MEIS abrangue os servizos de recollida de lixo nos concellos de Vilanova de Arousa, Cambados e Meis.

ARTIGO 3.—ÁMBITO PERSOAL

Quedan sometidos ás estipulacións deste Conve-nio os traballadores da empresa concesionaria do servizos de recollida de lixo nos concellos de Vila-nova de Arousa, Cambados e Meis.

ARTIGO 4.—ÁMBITO TEMPORAL E DENUNCIA

A vixencia deste Convenio abarca desde o 1 de Xaneiro de 2010 ao 31 de Decembro de 2011, e con independencia da súa publicación no BOP os seus efectos económicos serán con data 01 de Xaneiro de 2010.

Este convenio considerarase automaticamente denunciado una vez terminada a vixencia prevista anteriormente, sen necesidade de ningún preaviso, e prorrogándose ata a entrada en vigor do seguinte.

ARTIGO 5.—VINCULACIÓN Á TOTALIDADE

As condicións pactadas forman un todo orgáni-co e indivisible e, para efectos da súa aplicación práctica, serán considerados globalmente.

Se a xurisdicción competente anulase ou invali-dase algúns dos seus artigos parcial ou totalmente, as partes asinantes reuniránse co obxecto de solu-ciona-lo problema presentado, mantendo inaltera-ble o resto do contido do convenio.

**ARTIGO 6.—COMISIÓN DE VIXILANCIA
DO CONVENIO**

Para entender das cuestións ou reclamacións que puidesen derivar da aplicación deste convenio, formarase unha comisión composta polo mesmo numero de representantes dos traballadores e da empresa.

As súas funcións serán:

- Interpretación da totalidade das cláusulas do Convenio.
- Vixilancia e cumprimento do pactado.

— Cantas outras actividades tendan á maior eficacia práctica do Convenio.

As dúbidas e diverxencias que poidan xurdir sobre a aplicación do Convenio, serán sometidas a Comisión Mixta, que deberá emitir un informe e a súa resolución nun prazo máximo de cinco días a partir do día en que foi solicitada.

ARTIGO 7.—LEXISLACIÓN APLICABLE

No non previsto nin regulado neste convenio ha-berá que atermarse ó disposto no convenio xeral do sector publicado no BOE do 7 de marzo de 1996. Estatuto dos Traballadores e demais leis de carác-ter xeral.

**CAPÍTULO II
ORGANIZACIÓN DO TRABALLO**

**ARTIGO 8.—ORGANIZACIÓN, DIRECCIÓN
E CONTROL DA ACTIVIDADE LABORAL**

É competencia única e exclusiva da dirección da empresa, de acordo co contido específico do Artigo 20 do Estatuto dos Traballadores e a lexislación la-boral vixente, a ordenación dos recursos, a súa or-ganización, dirección e control; todo iso en relación á organización teórica e práctica do traballo, asig-nación de funcións e control e verificación da acti-vidade laboral.

A organización do traballo ten como obxecto acadar nos servizos que se prestan un nivel óptimo de eficacia, utilizando adecuadamente ós seus re-cursos materiais e contando coa colaboración do persoal.

O traballador ten a obriga de avisar á empresa tan pronto como coñeza a súa imposibilidade de asistir ó traballo, para que esta organice axeitada-mente ó servizo.

Cada traballador realizará o traballo propio da súa categoría. Se por necesidades do servizo, un traballador viñese desempeñando funcións dunha categoría superior, cobrará desde o primeiro día, o salario correspondente a esta categoría, e polo tempo que a desempeñe.

**CAPÍTULO III
CLASIFICACIÓN DO PERSOAL**

ARTIGO 9.—CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

En canto á determinación das distintas categorí-as profesionais consignadas neste convenio colecti-vo son meramente enunciativas e non supoñen a obriga de ter cubertas e provistas as categorías enumeradas, se as necesidades e a estrutura deter-minada pola dirección da empresa non o require.

Pola función profesional, o persoal encádrase nalgunha das categorías profesionais que se enu-meran a continuación:

- Conductor: En posesión do carnet de conducir correspondente, que lle autorice ao manexo de ve-hículos cuxa masa máxima autorizada (PMA) ex-

ceda de 3.500 quilogramos, ten os coñecementos necesarios para exexutar toda clase de reparacións que non requiren elementos de taller. Coidará especialmente de que o vehículo ou máquina que conduce saia do parque nas debidas condicións de funcionamento.

Ten o seu cargo a condución e manexo das máquinas ou vehículos remolcados ou sen remolcar propios do servizo e que requiran posuir o carnet mencionado no parágrafo anterior para o seu manexo. Responsabilizarase da axeitada conservación da máquina ou vehículo que se lle asigne, así como observar as prescricións e de funcionamento dos mesmos.

- Peón: Traballador encargado de executar labores para cuxa realización non se requira ningunha especialización profesional nin técnica. Poden prestar os seus servizos indistintamente en calquer servizo ou lugar de traballo.

A relación de categorías non ten carácter exhaustivo, podendo a dirección da empresa, de acordo coa representación legal dos traballadores, crear outras novas, suprimir algunha das existentes ou modificar a súa denominación.

ARTIGO 10.—*MOBILIDADE FUNCIONAL*

A mobilidade funcional, que se efectuará sen prexuízo dos dereitos económicos e profesionais do traballador, non terá outras limitacións que as esixidas polas titulacións académicas ou profesionais precisas para exercer a prestación laboral e pertenza ó grupo profesional, de acordo co contido da normativa laboral vixente en cada momento. Sen prexuízo dos dereitos económicos recoñecidos no Estatuto dos Traballadores, e dentro da xornada laboral, cando sexa necesaria a realización simultánea ou sucesiva de funcións correspondentes a varios postos de traballo, que virán dadas polas necesidades dos servizos que xestionamos, poderá encomendárselle ó traballador o desempeño destas, dentro dos límites e condicións marcadas pola lei.

CAPÍTULO IV CONTRATACIÓN

ARTIGO 11.—*CONTRATACIÓN*

O ingreso ó traballo realizarase de conformidade con calquera das modalidades de contratación reguladas na lexislación laboral vixente no momento de efectuarse.

ARTIGO 12.—*PERÍODO DE PROBA*

De acordo co contido do Artigo 14 da Lei do ET, poderá concertarse por escrito un período de proba de dous meses para os conductores e peóns.

ARTIGO 13.—*SUBROGACIÓN DO PERSOAL E GARANTÍA DO POSTO DE TRABALLO*

Ó obxecto de contribuír e garanti-lo principio de estabilidade no emprego, a absorción do persoal entre quen se sucedan, mediante calesquera das modalidades de contratación de xestión de servizos

públicos, contratos de arrendamento de servizos ou doutro tipo, nunha concreta actividade das reguladas no ámbito funcional do presente convenio, levarase a cabo nos termos indicados no presente artigo.

No sucesivo, o termo “contrata” engloba con carácter xenérico calquera modalidade de contratación, tanto pública como privada, e identifica unha concreta actividade que pasa a ser desempeñada por unha determinada empresa, sociedade ou organismo público.

A) En tódolos supostos de remate, perda, rescisión, cesión ou rescate dunha contrata, si como respecto de calquera outra figura ou modalidade que supoña a substitución entre entidades, persoas físicas ou xurídicas que leven a cabo a actividade de que se trate, os traballadores da empresa saínte pasarán a adscribirse á nova empresa ou entidade pública que vaia a realiza-lo servizo, respectado esta os dereitos e obrigas que disfruten na empresa substituída. Producirase a mencionada subrogación de persoal sempre que se dean algúns dos seguintes supostos:

1. Traballadores en activo que realicen o seu traballo na contrata cunha antigüidade mínima dos catro últimos meses anteriores ó remate efectivo do servizo, sexa cal fora a modalidade do seu contrato de traballo, con independencia de que, con anterioridade ó citado período de catro meses, houbera traballo noutra contrata.
2. Traballadores, con dereito a reserva de posto de traballo, que no momento do remate efectivo da contrata teñan unha antigüidade mínima de catro meses, na mesma e se atopen enfermos, accidentados, en excedencia, vacacións, permiso, descanso maternal, servizo militar ou situacións análogas.
3. Traballadores con contrato de interinidade que substitúan a algún dos traballadores mencionados no apartado anterior, con independencia da súa antigüidade e mentres dure o seu contrato.
4. Traballadores de novo ingreso que por esixencia do cliente se incorporaran á contrata de servizos públicos como consecuencia dunha ampliación, nos 4 meses anteriores ó remate daquela.
5. Traballadores que substitúan a outros que se xubilen, que tendo cumpridos 64 anos dentro dos 4 últimos meses anteriores ó remate efectivo da contrata, e teñan unha antigüidade mínima na mesma dos catro meses anteriores á xubilación, sempre que esta estea pactada en convenio colectivo estatutario de ámbito inferior, en virtude do R.D. 1194/85, de 17 de xullo.

B) Tódolos supostos anteriormente contemplados deberanse acreditar fehacientemente e documentalmente pola empresa ou entidade pública saínte ou a entrante, e no prazo de 10 días hábiles contados dende o momento en que, ben a empresa entrante,

ou a saínte, comunique fehacemente á outra empresa o cambio na adxudicación do servico.

C) Os traballadores que non disfrutaran das súas vacacións regulamentarias ó producirse a subrogación, disfrutaran coa nova empresa adxudicataria do servico, que só aboará a parte proporcional do período que a ela corresponda, xa que o abono do outro período corresponde o anterior adxudicatario, que deberá efectualo na correspondente liquidación.

D) A aplicación deste Artigo será de obrigado cumprimento para as partes a que vincula: empresa ou entidade pública ou privada cesante, nova adxudicataria, cliente e traballador.

Si o cliente rescindira a contrata unha empresa para deixar de presta-lo servico, ou realízalo por si mesmo, operará a subrogación para o propio cliente nos termos sinalados neste artigo.

No suposto de que unha ou varias contratas no que a súa actividade ven sendo desempeñada por unha ou distintas empresas ou entidades públicas se fragmenten ou dividan en distintas partes, zonas ou servicos ó obxecto da súa posterior adxudicación, pasará a estar adscritos ó novo titular aqueles traballadores que houberan realizado o seu traballo na empresa cun período mínimo dos catro últimos meses, sexa cal fora a súa a súa modalidade de contrato de traballo, e todo elo aínda cando con anterioridade houbesen traballado noutras zonas, contratas ou servicos distintos.

Subroganse, asemade, os traballadores que se atopen nos supostos 2 a 5, ambos inclusive, e que realizaran o seu traballo nas zonas, divisións ou servicos resultantes.

No caso de que distintas contratas, servico, zonas ou divisións daquelas se agrupen nunha ou varias, a subrogación de persoal operará respecto de todos aqueles traballadores que, con independencia da modalidade do seu contrato de traballo, realizaran o seu traballo nas que resulten agrupadas cun tempo mínimo dos 4 meses anteriores e todo elo aínda cando con anterioridade prestaran servicos en distintas contratas, zonas, divisións ou servicos agrupados.

A subrogación de persoal, así como os documentos a facilitar, operarán en tódolos supostos de substitución de contratas, partes, zonas ou servicos que resulten da fragmentación ou división das mesmas, así como nas agrupacións que daquela podan efectuarse, aínda tratándose das normais substitucións que se produzan entre empresas ou entidades públicas ou privadas que leven a cabo a actividade dos correspondentes servicos, e isto aínda cando a relación xurídica se estableza só entre quen adxudica o servico por un lado e a empresa que resulte adxudicataria por outro, sendo de aplicación obrigatoria, en todo caso, a subrogación de persoal, nos termos indicados e elo con independencia tanto da aplicación no seu caso do previsto no Artigo 44 do ET, como de existencia por parte do

empresario saínte doutras contratas allea á que é obxecto de sucesión.

A empresa saínte deberá entregar á entrante os seguintes documentos:

- Certificado do organismo competente de estar ó corrente no pago da Seguridade Social.
- Fotocopia das 4 últimas nóminas mensuais dos traballadores afectados.
- Fotocopia do TC-1 e TC-2 de cotización da Seguridade Social.
- Relación de persoal especificando: nome, apelidos, enderezo, número de afiliación á Seguridade Social, antigüidade, categoría profesional, xornada, horario, modalidade de contratación e data de desfrute de vacacións. Si o traballador é representante legal dos traballadores, especificarase o período de mandato do mesmo.
- Fotocopia dos contratos de traballo do persoal afectado pola subrogación.
- Copia de documentos de debidamente dilienciados por cada traballador afectado, no que se faga constar que este recibiu da empresa saínte a súa liquidación de partes proporcionais, non quedando pendente cantidade algunha. Este documento deberá estar en poder da nova adxudicataria na data de inicio do servico da nova titular.

CAPÍTULO V

XORNADA, DESCANSO, VACACIÓNS E AUSENCIAS

ARTIGO 14.—XORNADA DE TRABALLO

A xornada laboral do persoal comprendido no ámbito deste convenio será de 39 horas efectivas de traballo en computo semanal de luns a sábados, ou o que é o mesmo, 1755 horas en computo anual.

Os traballadores terán un descanso de trinta minutos para o bocadillo e de quince minutos ó remate da xornada para a súa hixiene persoal, o cal se computará como tempo efectivo de traballo.

Os días 24 e 31 de Decembro a xornada de traballo nocturna será entre al 16:00 e as 20 horas.

Os días 25 de Decembro e 1 de Xaneiro se considerarán días inhábiles de traballo.

ARTIGO 15.—HORARIO DE TRABALLO

Tendo en conta da especial natureza e características dos servicos que se realizan, os horarios e quendas de traballo é facultade da empresa, que a exercerá sen outras limitacións que as derivadas do establecido neste convenio colectivo e na lexislación vixente.

ARTIGO 16.—CALENDARIO LABORAL

Elaborarase un calendario anual que estará exposto no tablón de anuncios do centro de traballo durante o primeiro mes do ano, elaborado de mutuo acordo entre as partes.

ARTIGO 17.—DESCANSO SEMANAL

Os traballadores afectados por este convenio terán dereito a un descanso semanal de día e medio ininterrompido.

Establécese como día inhábil o día 3 de novembro, festividade de San Martiño de Porres. De coincidir en luns ou sábado, disfrutárase o xoves seguinte.

ARTIGO 18.—PROLONGACIÓN DA XORNADA

Dada a peculiaridade inherente dos servizos que se levan a cabo, servizos públicos, os traballadores con funcións de conservación da rede de sumidoiros, recollida e limpeza, estarán obrigados de ocorren circunstancias que requiran unha pronta e inmediata execución dos traballos, imposibilitando o aprazamento, suspensión ou interrupción destes a prolonga-la súa xornada normal de traballo, sen prexuízo dos dereitos que se establecen neste convenio.

ARTIGO 19.—VACACIÓNS

O período de vacacións será de trinta (30) días naturais fraccionados en dúas quincenas (do 01 ó 15 de cada mes a primeira quincena e do 16 ó 30 a segunda). Establecerase un cuadrante para o primeiro ano de Convenio e a partir de ese cuadrante farase unha rotación de dous meses para establecer os cuadrantes dos vindeiros anos, para que de esta forma todos os traballadores disfruten das vacacións en diferentes épocas do ano en igualdade de condicións.

O período vacacional exténdese durante todo o ano, coa única salvedade de que nos meses de Xullo e Agosto só poderá haber un traballador de vacacións por quincena.

A empresa reforzará o servizo coa contratación de un traballador durante os meses de Xuño, Xullo, Agosto e Setembro.

Permitíranse un máximo de dous cambios no cuadrante de vacacións entre traballadores da mesma categoría profesional. Estes cambios para ser efectivos terán que levar o consentimento expreso da empresa.

ARTIGO 20.—LICENCIAS

O traballador, previo aviso e xustificación, poderá ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, por algún dos motivos e polo tempo seguinte:

- Quince días naturais en caso de matrimonio ou parella de feito.
- Tres días nos casos de nacemento de fillo ou enfermidade grave ou falecemento de parentes ate segundo grado de consanguinidade ou afinidade. Cando, con tal motivo, o traballador necesite facer un desprazamento ó efecto de ate 350 quilómetros (ida) dous días máis e a partir de 350 quilómetros tres días máis.
- Un día por traslado de domicilio habitual.

d) O tempo necesario a asistencia a exames a que deba concorrer o traballador, con previo aviso e xustificación posterior.

e) Polo tempo indispensable, para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal.

Cando o cumprimento do deber antes referido supoña a imposibilidade da prestación do traballo debido en máis do 20 por cento das horas laborais nun período de tres meses, poderá a empresa pasar o traballador afectado á situación de excedencia regulada no punto 1 do Artigo 46 do Real Decreto Lexislativo 1/1995. ET.

f) Para realizar función sindicais ou de representación do persoal nos termos establecidos, legal ou convencionalmente.

g) Catro (4) días ó ano de asuntos propios de libre disposición para o primeiro ano de Convenio e cinco (5) para o segundo. Estes días solicitaranse con un mínimo de 72 horas de antelación, e non poderán engadirse a pontes nin a vacacións, e tampouco enlazar mais de dous consecutivos.

h) Sete (7) sábados libres ó ano, que serán distribuídos pola empresa para o primeiro ano de Convenio e oito (8) para o segundo ano.

ARTIGO 21.—EXCEDENCIA FORZOSA

Os supostos de excedencia forzosa previstos na lei darán lugar ó dereito á conservación do posto de traballo e ó cómputo da antigüidade durante a súa vixencia. O reingreso solicitarase dentro do mes seguinte ó cesamento no cargo que motivou a excedencia, perdéndose o dereito se solicita transcorrido este prazo.

A duración do contrato de traballo non se verá alterada pola situación de excedencia forzosa do traballador, e no caso de chegar ó termo do contrato durante o transcurso desta extinguirase dito contrato, logo da súa denuncia ou aviso previo, salvo pacto en contrario.

ARTIGO 22.—EXCEDENCIA VOLUNTARIA

O traballador, con polo menos un ano de antigüidade na empresa, terá dereito a situarse en excedencia voluntaria por un prazo non inferior a un ano nin superior a cinco.

A empresa reservará o posto de traballo ao traballador no primeiro ano de excedencia, concertando ao efecto o contrato de interinidade ou substitución correspondente.

Si a excedencia fose solicitada por un prazo inferior a cinco anos, o traballador poderá, previa comunicación a empresa, prorrogar devandita excedencia anualmente, ata alcanzar os cinco anos.

En todo o non previsto neste artigo, estarase ao establecido con carácter xeral no Artigo 46 do Es-

tatuto dos Traballadores e demais normas vixentes sobor a materia.

CAPÍTULO VI CONDICIONS ECONÓMICAS

ARTIGO 23.—SALARIO

A retribución de cada traballador estará composta polo salario base do convenio e os complementos que para cada actividade e categoría se determinan nos artigos seguintes. Dito concepto farase efectivo entre o un e o cinco de cada mes vencido.

O salario base mensual para o primeiro ano de Convenio será de 720 € para os peons e de 780 € para os conductores. Para o segundo ano de Convenio, os peons percibirán mensualmente en concepto de salario base a cantidade de 760 € e os conductores a cantidade de 820 €.

Tódalas percepcións, excepto as de vencemento periódico superior ao mes, aboaranse no mes en curso.

Asemade o traballador poderá recibir un anticipo ao mes no que a contía non será superior ó 90 por 100 das cantidades que ten dereito a percibir.

ARTIGO 24.—PAGAS EXTRAORDINARIAS

Os traballadores percibirán tres pagas extraordinarias ao ano, que poderán prorratearse na nómina mensual, denominadas Nadal, Verán e Marzo. A contía da paga extraordinaria completa será de 30 días de salario base, e antigüidade, a excepción da de Marzo, que será de 15 días de salario base e antigüidade.

ARTIGO 25.—COMPLEMENTO DE ANTIGÜIDADE

O concepto de antigüidade aboarase conforme a táboa seguinte, e no mes seguinte ó cumprimento de cada trienio ou quinquenio, segundo o caso.

<i>Antigüidade</i>	<i>Cantidade</i>
5 anos	30,00 €
8 anos	60,00 €
13 anos	90,00 €
16 anos	120,00 €
21 anos	150,00 €

ARTIGO 26.—PLUS DE TRANSPORTE

Os traballadores percibirán un plus de transporte por importe de 80 €, para as categorías de conductor e peón, que se percibirá en 12 mensualidades. Este plus permanecerá invariable durante a vixencia do Convenio.

ARTIGO 27.—PENOSIDADE, TOXICIDADE E PERIGOSIDADE E RESPONSABILIDADE

Os traballadores que teñan que realizar labores que resulten excepcionalmente tóxicas, penosas ou perigosas, percibirán una bonificación do 20% sobre o salario base.

ARTIGO 28.—NOCTURNIDADE

Tódolos traballadores que realicen a xornada entre as vinte dúas (22.00 horas) e as seis (06.00 horas) percibirán una retribución específica incrementada nun 25% sobre o salario base.

ARTIGO 29.—TRABALLOS EN FESTIVOS

Todo o persoal que, por necesidades do servizo, traballe no tempo de descanso semanal e/ou festivo, percibirá a cantidade de 55 euros brutos por cada xornada máis a compensación dun día libre..

Este aboamento realizarase no mes seguinte ao que tivese lugar e aboarase o indicado importe, en concepto de complemento de festivo.

ARTIGO 30.—ROUPA DE TRABAJO

A roupa de traballo será de uso obrigatorio para todo o persoal, e a empresa deberá facilitar, de acordo ás seguintes pezas:

<i>Prendas</i>	<i>Conductor</i>	<i>Peón</i>
Pantalóns	Dous	Dous
Cazadoras	Dúas	Dúas
Polos	Dous	Dous
Xerseis	Un	Un
Anorak (con/sen mangas)	Un	Un
Bota de Seguridade	Un par	Un par
Traxe de augas	Un	Un
Guantes Anticortes		
Zapatos de verán	Un par	Un par

Entregarase unha vez ó ano entre o 15 de maio e o 15 de xullo. Ademáis os conductores que fagan tamén función de peón percibirán un pantalón e una cazadora máis.

CAPÍTULO VII FALTAS E SANCIONS

ARTIGO 31.—FACULTADE SANCIONADORA

Os traballadores poderán ser sancionados pola dirección da empresa en virtude de incumprimentos laborais, de acordo coa graduación de faltas e sancións que se establecen nos artigos 56 e seguintes do vixente convenio xeral do sector.

ARTIGO 32.—GRADUACIÓN DAS FALTAS

As faltas cometidas polos traballadores ó servizo da empresa clasificaranse atendendo á súa importancia e circunstancias concorrentes en leves, graves e moi graves.

CAPÍTULO VIII CONDICIONS SOCIAIS

ARTIGO 33.—COMPLEMENTOS ÁS PRESTACIÓNS DE IT

No suposto de incapacidade temporal os complementos a cargo da empresa, tanto por accidente de traballo, como por enfermidade profesional ou laboral, que será ata o 100% do salario base, antigüidade no seu caso, plus tóxico, plus nocturno e plus de transporte correspondente ao traballador

No caso de enfermidade común ou accidente non laboral a empresa completará para o primeiro ano de Convenio un complemento na primeira baixa do 90% do salario base, antigüidade no seu caso, plus tóxico, plus nocturno e plus de transporte correspondente ao traballador; un 75% para a segunda baixa e para a terceira e sucesivas según a lexislación vixente nesta materia.

Para o segundo ano de Convenio, o complemento na primeira baixa no caso de enfermidade común ou accidente non laboral será do 100% do salario base, antigüidade no seu caso, plus tóxico, plus nocturno e plus de transporte correspondente ao traballador; un 75% para a segunda baixa e para a terceira e sucesivas según a lexislación vixente nesta materia.

ARTIGO 34.—INDEMNIZACIÓN POR ACCIDENTE DE TRABALLO

Establécese a seguinte indemnización a tódolos traballadores afectados a este convenio:

- En caso de morte, incapacidade permanente ou absoluta, causadas exclusivamente por accidente de traballo (desplazamentos in-itinere incluídos), a empresa aboará a cantidade de 22.500 euros.
- No suposto de morte por infarto de miocardio, orfandade ou morte por agresión, a empresa aboará a cantidade de 12.000 euros.
- A empresa concertará cunha entidade xestora de toda solvencia a correspondente póliza que garante tal evento.

A idade máxima de aplicación da presente póliza establececese nos 65 anos.

Esta póliza entrará en vigor o día da publicación no BOP do presente Convenio. Ata esa fecha seguirá vixente a póliza de convenios regulada no anterior convenio extraestatutario.

ARTIGO 35.—IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

As partes afectadas por este Convenio, e na aplicación do mesmo, comprométense a promover o principio de igualdade de oportunidades e non dis-

criminación, en especial ao regulado na Lei 3/2.007 para a igualdade efectiva entre homes e mulleres, en vigor dende o 24 de Marzo de 2.007.

ARTIGO 36.—PROTECCIÓN A MATERNIDADE

As mulleres en situación de embarazo ou lactancia, se lles proveerá de un psoto de traballo que evite riscos para a seguridade e a saúde.

As traballadora embarazadas terán dereito a ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ó parto.

ARTIGO 37.—RETIRADA DO PERMISO DE CONDUCIR

Nos supostos de sanción, con vehículos da Empresa en horas de traballo, que supoñan a retirada do carné de conducir, sempre e cando non houbese mala fe ou dolo na consecución dos feitos, a Empresa virá obrigada a darlle traballo retribuindo ó traballador de acordo coa categoría profesional dos traballos desempeñados, percepcións salariais e polo tempo que dure a retirada do carné.

No suposto de que dita sanción se produza fora de horas de traballo, a Empresa proporcionaralle outro traballo, percibindo o salario correspondente á categoría que se lle asigne, e polo tempo que dure a retirada do carné de conducir.

ARTIGO 38.—XUBILACIÓN PARCIAL

Os traballadores ou traballadoras poderanse acoller ao establecido no Real Decreto Lei 1194/1985, sobre xubilación anticipada ós 64 anos de idade, a tal efecto as empresas cubrirán a vacante producida do xeito que se establece no citado R.D.

- c) Ao amparo do Artigo 166.2 da Lei da Seguridade Social e do Artigo 12.6 do E.T, reconócese os traballadores e traballadoras o dereito subxectivo de solicitar da empresa a xubilación parcial e a redución de xornada no límite máximo legalmente previsto do 85% cando reúnan os requisitos legalmente establecidos e, en especial, a idade, que non poderá ser inferior a sesenta anos.

A solicitude débese remitir á empresa cunha antelación mínima de tres meses á data de xubilación parcial. A empresa estudiará a solicitude de boa fe coa vista posta nun acordo coa parte solicitante e, en todo caso, dará resposta nun prazo máximo de 30 días. Nos casos de discrepancias entre as partes remitiranse a cuestión á Comisión Paritaria que resolverá no ámbito das súas funcións nun prazo máximo de 30 días.

Dada a particularidade da actividade da empresa e as súas prestacións de servizos a entidades pú-

blicas o que implica que poidan existir cambios de titularidade na adxudicación do servizo que se contrata, e tendo en conta que opera a subrogación empresarial, a empresa entrante ten a obriga de manter as condicións persoais e laborais que no seu día se pactasen coa empresa saínte, tales como: xornada que hai que reducir, distribución de xornada ou pagamento do salario.

O 15% da xornada que corresponde de traballo efectivo acumularanse nos meses inmediatamente seguintes á xubilación parcial e a xornada completa.

Ata que o traballador ou traballadora xubilado parcialmente chegue á idade ordinaria de xubilación, a empresa deberá manter un contrato de relevo nos termos previstos no Artigo 12.6 do E.T.

ARTIGO 39.- XUBILACIÓN ANTICIPADA ÓS 64 ANOS

As partes acordan recomendarlles ás empresas e traballadores afectados polo presente convenio a utilización do sistema especial de xubilación os 64 anos, ao 100 por 100 dos dereitos pasivos, coa simultánea contratación doutros traballadores desempregados rexistrados nas Oficinas de Emprego, en número igual o de xubilacións anticipadas que se pacten, por calquera das modalidades de contrato vixentes na actualidade, agás as contratacións a tempo parcial, cun período mínimo de duración en todo caso superior ao ano e tendendo ao máximo legal respectivo, sempre e cando legalmente se estableza tal posibilidade de xubilación especial os 64 anos, de acordo co antes sinalado.

Establecese a obrigación de Xubilación á idade de 65 anos, sempre que así se permita na normativa vixente.

CAPÍTULO IX SEGURIDADE, HIXIENE E SAUDE LABORAL

ARTIGO 40.—SEGURIDADE E SAÚDE LABORAL

En cantas materias afecten á seguridade e saúde no traballo, serán de aplicación as disposicións contidas na Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais e a súa normativa complementaria e de desenvolvemento.

A empresa debe poñer ao alcance de todos os traballadores, os medios precisos para que estes poidan exercer o seu traballo nas condicións de seguridade e saúde laboral establecidas

ARTIGO 34.—REVISIÓN MÉDICA.

A todos os traballadores efectuaráselles unha revisión médica, cos protocolos específicos para cada posto de traballo e coa frecuencia que ditos proto-

colos establezcan. Os resultados da revisión son confidenciais e seránlle entregados ao traballador.

A empresa organizará o calendario de revisións médicas en función dos turnos de traballo, para evitar que os traballadores acudan as probas médicas sofocados e alterados polo traballo.

CAPÍTULO X ACCIÓN SINDICAL

ARTIGO 42.—REPRESENTACIÓN LEGAL DOS TRABALLADORES

A empresa reconece e garante os dereitos sindicais do traballadores de acordo coa lexislación vixente en cada momento.

O/os comité/s de empresa e/ou delegado/s de persoal terán as facultades, dereitos e obrigas sinalados para estes pola Lei orgánica de liberdade sindical e polo Estatuto dos Traballadores.

O delegado de persoal terá as garantías que prevé o Artigo 68 do Estatuto dos Traballadores e demais disposicións legais.

O delegado de persoal disporá de 15 horas sindicais retribuídas como horas legalmente traballadas.

O delegado de persoal non poderá ser sancionado nin despedido conforme ás disposicións legais establecidas a tal fin.

CAPÍTULO XI DISPOSICIÓNS VARIAS

DISPOSICIÓN ÚNICA

Os atrasos que se orixinen como consecuencia da aplicación retroactiva dos conceptos económicos poderán satisfacerse pola empresa no prazo máximo de un mes, contado a partir da publicación do convenio no BOP.

Vigo, 14 de maio de 2010.—A xefa territorial,
Carmen Bianchi Valcarce. **2010005855**

Consellería de Medio Ambiente, Territorio e Infraestruturas

Augas de Galicia

**SERVIZO TERRITORIAL
ZONA GALICIA SUR**

V I G O

Anuncio de información pública

Don Ángel M. Fernández Penedo, con DNI 36096820E, solicita de Augas de Galicia un caudal de 0,01 l/s procedente dun pozo, no lugar de Chavella, parroquia de Santa María, no concello de Oia, e con destino a uso doméstico.