

Convenio colectivo de subcontratistas de Sogama no complexo medioambiental de Cerceda

Visto o expediente do convenio colectivo de SUBCONTRATISTAS DE SOGAMA NO COMPLEXO MEDIOAMBIENTAL DE CERCEDA (código convenio 1503941), que tivo entrada nesta Delegación provincial da Consellería de Traballo o día 27.2.09 e subscrito pola parte económica por SOLUZIONA O& M. SERVICIOS SEGURITAS, S.A., NERVIÓN MONTAJES Y MANTENIMIENTOS, DANIGAL, S.A., MASA GALICIA, S.A. e LIMPEZAS E SERVIZOS XALO, e pola parte social, polos comités de empresa e delegados de persoal das ditas empresas o día 26.2.09, de conformidade co disposto no artigo 90.2 e 3 do Real decreto legislativo 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, de 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.–Ordena-la súa inscrición no Libro Rexistro de Convenios Colectivos de Traballo, obrante nesta Delegación Provincial, e notificación ás representacións económica e social da Comisión Negociadora.

SEGUNDO.–Ordena-lo depósito do citado acordo no Servizo de Relacións Laborais, Sección de Mediación, Arbitraje e Conciliación (S.M.A.C.).

TERCEIRO.–Dispoñe-la súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

A Coruña, 16 de marzo de 2009.

A DELEGADA PROVINCIAL

Asdo.: María Debén Alfonso

III CONVENIO COLECTIVO DE CENTRO DE TRABALLO DAS EMPRESAS QUE PRESTAN SERVICIOS NOS CENTROS DO COMPLEXO MEDIOAMBIENTAL DE CERCEDA COMO SUBCONTRATISTAS DA SOCIEDADE GALEGA DE MEDIO AMBIENTE (SOGAMA) —

CAPITULO I. ÁMBITOS

Artigo 1. Ámbito territorial.

O presente convenio colectivo será de aplicación a tódolos traballadores e empresas que presten actualmente ou poidan prestar nun futuro os seus servizos nos centros de traballo do COMPLEXO MEDIOAMBIENTAL DO CONCELLLO DE CERCEDA (SOGAMA), calquera que sexa a súa modalidade de contrato ou categoría profesional.

Artigo 2. Ámbito funcional e persoal.

Quedan expresamente excluídos do presente convenio colectivo, aquelas empresas e traballadores, que realicen traballos de forma esporádica ou presten algún tipo de colaboración accesoria en traballos que non sexan da propia actividade do COMPLEXO MEDIOAMBIENTAL DO CONCELLLO DE CERCEDA (SOGAMA).

Artigo 3. Ámbito temporal.

O presente convenio entrará en vigor o día seguinte da súa sinatura, cunha duración de catro anos, dende o 1 de Xaneiro do 2008 ata o 31 de Decembro do 2011, e con carácter retroactivo ó 1 de Xaneiro do 2008 a tódolos efectos e en todo o seu articulado.

Finalizada a vixencia do presente convenio e entremetres non se producira a sinatura dun novo entre as partes, seguirá en vigor todo o seu articulado e contidos, xunto co resto de temas tratados e acordados pola comisión paritaria, disposicións xudiciais ou administrativas que se produciran durante a vixencia do mesmo.

Artigo 4. Denuncia.

O presente convenio quedará denunciado automaticamente á finalización da súa vixencia, comprometéndose as partes asinantes do mesmo ó inicio da negociación dun novo convenio 30 días antes do seu vencemento.

Artigo 5. Garantía “ad personam”.

As condicións mais beneficiosas para os traballadores con respecto a este convenio, individual ou colectivamente, subsistirán para aqueles que as veñan disfrutando, non sendo estas compensables ou absorbibles.

Tamén serán respetadas e consideradas como se parte de este Convenio Colectivo se trataran as condicións mais beneficiosas para os traballadores recollidas no Convenio xeral de aplicación así como en calesqueira outras normas e leis de rango superior o presente Convenio Colectivo. Así mesmo serán respetados a título individual, todos os dereitos adquiridos que non se recollan no presente Convenio Colectivo e teñan un carácter mais beneficioso para o traballador.

Artigo 6. Dereito supletorio.

Para o non previsto neste Convenio estarase ó disposto en:

- a) Convenio Xeral do Sector da Limpeza Pública, Rego, Recollida, Tratamento e Eliminación de residuos, Limpeza e Conservación de Alcantarillado.
- b) Estatuto dos traballadores
- c) Lei orgánica de liberdade sindical
- d) Lei de Prevención de Riscos laborais
- e) Laudo arbitral de 7 de xullo de 2003 sobre contratación (ANEXO II).
- f) Laudo arbitral de 23 de xuño de 2004 sobre aplicación de Convenio Colectivo (ANEXO III).
- g) Laudo arbitral de 12 de febreiro de 2007 sobre interpretación para a aplicación do artigo 6.º do C. C. (Anexo IV).
- h) Acta redactada e asinada na Inspección de Traballo o 30 de setembro do 2002 (ANEXO V).
- i) Acordo e anexo do mesmo, asinado o 30 de outubro de 2006 entre as partes: social, empresarial e Sogama (ANEXO VI).
- j) Actas Comisión Mixta Paritaria con data de: 27 de novembro de 2002, 04 novembro de 2004, 12 de novembro de 2004, 14 de decembro 2004, 23 de xuño de 2005, 20 de setembro de 2005, 22 de novembro de 2006, 14 de febreiro de 2007 e 29 de novembro de 2007, as que se fai referencia neste apartado incluíranse como anexo ó presente Convenio Colectivo. (ANEXO VII).
- k) Demais lexislación vixente.

CAPITULO II. COMISIÓNS DE INTERPRETACIÓN E TRABALLO

Artigo 7. Comisión Paritaria: constitución, composición e funcionamento.

1. Constitución. No mes seguinte á sinatura deste Convenio constituirase unha Comisión Mixta e Paritaria para interpretación, aplicación e seguimento do establecido no presente Convenio.

2. Composición. A Comisión terá unha composición paritaria con representantes das organizacións firmantes de este Convenio, parte empresarial e parte social. Estará composta por 12 membros, 6 da parte empresarial e outros 6 da parte social, podendo contar cada parte cos asesores que en cada momento consideren oportunos.

As reunións da Comisión Mixta Paritaria celebraranse de maneira ordinaria no Local Sindical.

3. Funcionamento. De entre os membros que compoñen a Comisión Mixta Paritaria elixirase un presidente coas funcións de convocar as reunións que xurdan por iniciativa da parte a que pertenza e moderar as mesmas, elixirase así mesmo un secretario coas funcións de convocar as reunións que xurdan por iniciativa da parte a que pertenza, levantar acta de todas as reunións e actualizar o arquivo da Comisión.

As reunións da Comisión Mixta Paritaria, dada a transcendencia das súas interpretacións, celebraranse no prazo máximo de 120 horas trala súa convocatoria. Os acordos requirirán o voto favorable da maioría de cada unha das representacións, empresarial e social.

4. Funcións. A Comisión Mixta Paritaria terá as seguintes funcións:

- a) Vixilancia e seguimento do cumprimento deste convenio.
- b) Interpretación da totalidade dos preceptos do presente convenio.
- c) Conciliación en conflitos colectivos que supoñan a interpretación e aplicación das normas deste convenio.
- d) Cantas funcións tendan á maior eficacia do presente convenio, ou se deriven do estipulado no seu texto e anexos, que forman parte do mesmo.
- e) Os acordos da comisión paritaria serán incorporados ó convenio como si deste se tratasen.

Artigo 8. Comisión sociolaboral de Productividade e Mellora continua.

Esta Comisión terá a composición, atribucións e funcións que se lle asignan no Regulamento do Sistema de Productividade Incentivada (ANEXO VIII).

CAPITULO III. CONTRATACIÓN E SUBROGACIÓN

Artigo 9. Contratación de persoal.

9.1. Modalidade de contratación.

As empresas incluídas dentro do ámbito de aplicación do “Convenio Colectivo de Centro de Traballo das empresas que prestan servizos no Complexo Medioambiental de Cerceda como Subcontratistas da Sociedade Galega de Medio ambiente (SOGAMA)”, á hora de efectuar novas contratacións terán en conta:

- a) A contratación que de forma ordinaria fagan as empresas para o desenvolvemento normal das actividades será mediante contrato fixo de obra ou servizo na categoría máis baixa que exista na empresa que realice a contratación.
- b) As vacantes que se produzan, así como as prazas de nova creación que non impliquen dirección de obra, serán convocadas entre o persoal da plantilla para que poidan optar a elas nas condicións que marca o regulamento de promoción interna e control de ascensos, asinado como desenvolvemento do artigo 15 do Convenio Colectivo, figurando o texto como anexo IX a este.

Se non existen aspirantes ás vacantes, ou ningún dos aspirantes supera as probas correspondentes, declararíase deserta a convocatoria, debendo as empresas ofertarlas:

- 1.º. Traballadores da bolsa da propia empresa ata agotala mesma.
 - 2.º. Traballadores das bolsas doutras empresas incluídas dentro do ámbito de aplicación do Convenio Colectivo.
 - 3.º. Traballadores externos ó Complexo Medio ambiental de Cerceda.
- c) Asemos e basándose no artigo 12.4.e do Estatuto dos traballadores, calquera empresa que desenvolva funcións ou amplíe as que xa ten dentro da planta e estas sexan do mesmo tipo que as que viñan desenvolvendo con contratacións a tempo parcial, estará obrigada a ampliar a xornada ós seus traballadores ata completar a mesma. En canto as empresas de nova incorporación estarán obrigadas a aplicar o anteriormente exposto, a través da ampliación ata a xornada completa dos

traballadores con contrato a tempo parcial no ámbito de aplicación do presente Convenio.

Nembargante e sempre tendo en conta as premisas anteriores, as empresas para cubrir necesidades propias, derivadas de circunstancias tales como: baixas laborais, vacacións, circunstancias da produción, xubilacións parciais, etc.. as modalidades contractuais que poderán realizar, previo acordo dos representantes dos traballadores, serán polo seguinte orden e seguintes tipos de contratos:

1. Contrato fixo de obra ou servizo.
2. Contrato de relevo.
3. Contrato de interinidade.
4. Contrato fixo descontinuo.
5. Contrato eventual por circunstancias da produción.
6. Contrato a tempo parcial.

En ningún dos tipos de contrato de traballo as empresas poderán incluír cláusulas adicionais que contradigan o indicado no presente Convenio Colectivo, sendo consideradas nulas de pleno dereito se así o fixeran.

9.2. Condicións xerais relativas á contratación e as súas modalidades.

9.2.1. As empresas cubrirán as baixas definitivas e postos vacantes que se produzan nas distintas plantillas, completando as mesmas e utilizando para elo contratos fixos por obra ou servizo.

9.2.2. Para substituír a traballadores con dereito a reserva do posto de traballo, xa ben sexa por vacacións, excedencias, incapacidades temporais, etc., utilizarase o contrato de interinidade.

9.2.3. Con obxecto de atender as esixencias circunstanciais da produción, acumulación de tarefas ou aumentos puntuais de RSU, aínda que se trate da actividade normal do Complexo, as empresas poderán concertar contratos temporais por circunstancias da produción, aínda que estes non poderán ter unha duración superior a seis meses.

9.2.4. Á hora de substituír a traballadores con contrato de fin de obra que se acollan a xubilacións parciais ou anticipadas, dacordo co artigo 49 do Convenio Colectivo de aplicación, as empresas utilizarán como modelo de contratación o contrato de relevo a tempo completo.

9.2.5. As empresas poderán, tal e como se recolle no apartado 9.1.c deste artigo, realizar contratacións a tempo parcial.

9.3. Procedemento para a realización de novas contratacións e substitucións.

9.3.1. Ás empresas crearán unha bolsa de traballadores cada unha de elas, ónde se reflexará o número de días que cada traballador viñera prestando servizos dentro do Complexo en tarefas habituais do mesmo. Os aspirantes poderán figurar simultaneamente en distintas bolsas do complexo, computándolle os días de prestación de servizo de maneira independente en cada empresa e bolsa.

9.3.2. A través do listado derivado do punto anterior, as empresas, á hora de efectuar novas contratacións, recurrirán a mencionada bolsa de traballadores resultando con dereito preferencial aqueles con maior número de xornadas de prestación de servizos.

9.4. Procedemento para a confección das bolsas de traballo.

9.4.1. As empresas realizarán un listado mensual de relación de altas e baixas (inicio e finalización de contratos), que será entregado os representantes dos traballadores, antes da realización de calquera contratación, e en todo caso coa indicada periodicidade mensual.

9.4.2. En caso de empate en días de prestación de servizos, este resolveríase aplicando, no orde en que se expoñen, as seguintes premisas:

a) En favor do traballador que tivera recoñecida algunha minusvalía por un Tribunal médico.

b) En favor do traballador que antes entrara a formar parte da bolsa.

c) En favor do traballador de mais idade

d) Orden alfabético

9.4.3. Aínda tendo en conta que as bolsas son independentes a cada empresa pero dado que un traballador se pode apuntar simultaneamente en varias bolsas, resultará con dereito preferencial sobre un traballador que non prestara servizos dentro do Complexo aqueles que si o fixeran, resultando así que as empresas a hora de realizar unha contratación ateranse a:

a) Traballadores da bolsa da propia empresa ata esgotala mesma.

b) Traballadores das bolsas doutras empresas resultante do criterio establecido neste punto.

c) Traballadores externos ó Complexo Medioambiental de Cerceda.

9.4.4. Un traballador incluído na bolsa dunha empresa que non acuda a chamada desta sen causa xustificada, entendendo esta como: enfermidade, accidente, encontrarse traballando ou por motivos de estudos, poderá ser excluído da bolsa propia desa empresa a que non acudiu a chamada.

Artigo 10. Subrogación do persoal.

Ademais do previsto no artigo 49 e seguintes do Convenio Xeral de aplicación, que será norma básica, as partes acordan que:

O remate da concesión de calquera das contratadas, os traballadores das mesmas, calquera que sexa a súa modalidade de contrato no momento da subrogación, continuarán prestando servizos nas novas contratistas, respetándoseles tódolos seus dereitos, obrigas, condicións de traballo e melloras que se produciran ó longo da relación laboral entre ámbalas partes.

En canto a aqueles traballadores en incapacidade permanente para a profesión habitual derivada de accidente laboral pendentes de recolocación, as empresas subrogaran as obrigas establecidas no artigo 28 do presente Convenio Colectivo.

Igualmente a empresa entrante, respetará tódolos dereitos de representación e garantías dos representantes legais dos traballadores no formato existente, con tódalas garantías que desa representación se deriven.

Artigo 11. Período de proba.

Por termo xeral para calquera tipo de contratación establece un período de proba de 15 días, salvo para os postos que se requira titulación de grado medio que será de dous meses e para os que se requira titulación de grado superior que será de seis meses.

Nembargante todos aqueles traballadores que nas distintas bolsas de traballo creadas a través da aplicación do apartado 9.3.1 do artigo 9, teñan como mínimo 15 días de traballos prestados ou ben foran contratados en dúas ou mais ocasións para o mesmo posto de traballo, quedarán exentos do período de proba estipulado.

Artigo 12. Reserva de praza.

As empresas incluídas dentro do ámbito de aplicación do presente Convenio Colectivo terán a obriga de levar a cabo a reserva da praza para todos aqueles traballadores que se encontren en situación de: Incapacidade permanente con revisión por posible melloría, excedencia, liberados sindicais, ou calquera outra situación que a lexislación lles conceda tal dereito.

Artigo 13. Garantía de emprego.

No caso de que dentro do ámbito de aplicación do Convenio Colectivo se producira a amortización de postos de traballo estarase ó reseñado na disposición adicional primeira.

Artigo 14. Finalización ou rescisión do contrato de traballo.

Tódolos traballadores contratados por tempo determinado recibirán a indemnización legal que por finalización de contrato le corresponda.

A hora de realizar o cálculo da liquidación correspondente por finalización de contrato tomaranse os meses como de 30 días o mesmo que para o cálculo das cantidades proporcionais do salario real para aqueles traballadores que non traballen o mes completo.

CAPITULO IV. PROMOCIÓN INTERNA, CONTROL DE ASCENSOS E PROVISIÓN DE VACANTES

Artigo 15. Regulamento de Promoción Interna, Control de Ascensos e Provisión de vacantes.

Cando dentro do ámbito de aplicación do presente Convenio Colectivo se producira unha vacante ou unha praza de nova creación e estas teñan unha expectativa de prolongarse no tempo por a lo menos tres meses, esas prazas serán cubertas a través da aplicación do Regulamento de Promoción Interna, Control de Ascensos e Provisión de vacantes incluído como anexo IX do presente Convenio Colectivo a excepción feita dos postos que impliquen Dirección de Obra.

CAPITULO V. CATEGORÍAS PROFESIONAIS, POSTOS DE TRABALLO E DEFINICIÓN DE FUNCIONS POR POSTO

Artigo 16. Categorias profesionais.

Asimilaranse a determinada categoría todos estes operarios ou similares:

Encargado: xefe de turno. –

– Oficial 1.^a: operador, gruísta, condutor, maquinista, basculeiro, control de accesos, axente de circulación, rondista, operador trituradora, operador depuradora, xardineiro, mecánicos, electricistas, ensacadores, empacadores, carretilleros, soldadores, electromecánicos, instrumentistas e almacenheiro.

Oficial de 2.^a: Operarios de secadero, Auxiliares rondistas. –

– Peón especialista: peón limpeza.–Serán aqueles operarios dedicados a determinadas funcións que sen constituír un oficio esixen, nembargante, certa práctica e especialidade. Comprometéndose a realizar substitucións para as que están capacitados

Todo o persoal que sexa clasificado como especialista seguira desempeñando as tarefas propias a categoría de peón. –

– Peón: Aqueles operarios encargados de executar labores para as que non se requira ningunha especialización profesional nin técnica.

Encargado ou xefe de turno administrativo. –

Oficial 1.^a administrativo, equipado a oficial de 1.^a de oficio –

Auxiliar administrativo, equipado a oficial de 2.^a de oficio. –

Calquera traballador que desempeñe substitucións en postos de categoría superior, percibirá o salario e os pluses inherentes o posto e/ou xornada de traballo a que estea asignado.

No suposto de que un posto de traballo non figure expresamente recollido nas categorías previstas no presente artigo ese posto asimilarase á categoría inmediatamente superior.

Artigo 17. Definición de funcións por posto.

Cada empresa dacordo cos representantes dos seus traballadores dotarase, si así non o tiveran feito, dunha definición de funcións por posto de traballo e categorías para tódolos traballadores afectados polo presente Convenio Colectivo.

CAPITULO VI. XORNADA, VACACIONS, DESCANSOS E PERMISOS

Artigo 18. Xornada.

En cómputo anual a xornada máxima de traballo do persoal comprendido no ámbito do presente Convenio Colectivo será de 1.744 horas para o ano 2008 y 2009 y 1.736 horas para el año 2010 y 2011.

Co calendario anual de traballo e descanso, 7-5,7-5,7-4 derivado da aplicación do presente Convenio Colectivo, daríase por cumprida a xornada máxima anual dos traballadores adscritos a este réxime de turnos.

Xornada continuada.

Esta xornada en cómputo semanal será de 40 horas repartidas de luns a venres, desenrolándose diariamente en horario de mañá (de 06.00 a 14.00 horas ou de 07.00 a 15.00 horas) e sendo días de descanso os festivos tanto nacionais, autonómicos como locais que estableza a lei.

No suposto de acordo entre empresa e traballador a través dos seus representantes, a xornada continuada poderá ser sustuída por xornada partida.

Xornada a turnos.

Dentro do réxime de turnos existirán as modalidades de:

– Turno pechado de luns a domingo: realizarase no ciclo completo de mañá/tarde/noite, con carácter rotatorio durante os 365 días do ano natural. O sistema de turnos será 7-5, 7-5, 7-4, no que “7” son días de traballo e “5” e “4” son días de descanso.

– Turno mañá e tarde: realizarase de luns a venres de mañá ou de tarde, con carácter rotatorio e sendo días de descanso os festivos tanto nacionais, autonómicos como locais que estableza a lei.

Xornada a tempo parcial.

E aquela xornada que desenrolan os traballadores durante o ano inferior á de un traballador a tempo completo comparable, resultando a súa xornada unha parte proporcional da xornada total anual establecida no presente artigo.

Os traballadores entre si, e previa comunicación á empresa a través do xefe de turno poderán cambialas súas quendas de traballo e os seus períodos de descanso semanal, sempre que as súas categorías e postos de traballo sexan homologábeis en coñecementos das funcións a realizar.

Artigo 19. Calendario anual de traballo e descanso.

O calendario anual de traballo e descanso, establecerase en cada empresa, mediante acordo entre empresa e representantes legais dos traballadores, antes do 15 de decembro do ano anterior ó que corresponda.

Calquera posible modificación do mesmo negociarase cos representantes legais dos traballadores, non podendo as empresas modificalos de maneira unilateral.

Artigo 20. Descansos durante a xornada de traballo.

Cando a xornada diaria sexa igual ou maior a 5 horas continuadas, o persoal disporá dun descanso intermedio de 30 minutos.

Todo o persoal que preste servizos nas plantas clasificadoras e zona de ensacado disporán de tres descansos que serán de 10, 20 e 10 minutos diarios.

Na sección de Triaxe da PRTE, a permanencia dos triadores por línea en marcha non poderá exceder, en ningún caso, de dúas horas continuadas por xornada, non podendo volver ó mesmo posto ata transcorridas como mínimo outras dúas horas.

Para os traballadores que debido ó seu posto de traballo non poidan disfrutar da media hora de descanso, esta será acumulable a 14 días completos de descanso, disfrutables dentro do ano natural e mediante calendario elaborado ó efecto e pactado coa representación legal dos traballadores.

Tódolos descansos estipulados no presente artigo computarán como tempo efectivo de traballo.

Artigo 21. Tempo para aseo persoal derivado do RD 664/97.

Para dar cumprimento ó establecido no RD 664/97 no referente ó tempo para aseo persoal establececese que:

1. Por norma xeral os traballadores tomarán os tempos para aseo persoal establecidos no RD 664/97, antes do descanso intermedio e antes do remate da xornada.
2. No caso dos traballadores a turno pechado de luns a domingo tomarán o tempo para aseo persoal anterior ó descanso intermedio antes de producirse este, quedando reducido o tempo de descanso en cinco minutos. O aseo correspondente a finalización da xornada realizarase a finalización da mesma.

O tempo de hixiene para aseo persoal de remate de xornada (10 minutos) xunto cos cinco minutos do descanso intermedio, acumularase para disfrute e traduciranse en 7 días de descanso que se intercalarán entre dous períodos de descanso dentro do módulo 7-5, 7-5, 7-4. Este tempo de descanso compensatorio, concretarase nos calendarios anuais quedando sometido ás mesmas condicións que para o disfrute das vacacións.

3. Os traballadores contratados a tempo parcial, terán dereito ó disfrute do tempo para aseo persoal dentro da súa xornada de traballo.

Artigo 22. Vacacións.

As vacacións anuais, con carácter xeral, fíxanse en 31 días naturais.

A empresa, dacordo cos representantes dos traballadores, establecerá antes do 15 de decembro de cada ano o calendario de vacacións para o ano seguinte.

Os traballadores entre se, e sempre que as súas categorías e postos de traballo sexan homologábeis en coñecementos das funcións a realizar, e previa comunicación a dirección de empresa e sen oposición da mesma, poderán cambiar o tempo de disfrute das vacacións.

Cando un traballador por calquera circunstancia non puidese disfrutalas vacacións na quenda establecida polo calendario, poderá sinalar outra quenda, sempre aténdose ás condicións indicadas no presente artigo, dentro do mesmo ano.

As vacacións serán retribuídas como si dunha mensualidade normal de traballo se tratase.

Para os traballadores sometidos ó sistema de quendas 7-5, 7-5, 7-4, no que “7” son días de traballo e “5” e “4” días de descanso, establécese que os días de vacacións a disfrutar polos mesmos será da seguinte maneira e forma: cada traballador verá modificada este réxime de quendas de modo que un dos módulos de 7 días serán de vacacións en lugar de ser de traballo. Dito módulo de 7 días irá intercalado entre módulos de 5 ou 4 días de descanso.

Estes 7 días, na PRTE, disfrutaranse de acordo coas seguintes condicións:

1. En cada quenda de traballo de sete días disfrutarán as súas vacacións como máximo tres persoas de cada grupo.
2. Desas tres persoas non poderán coincidir no mesmo período e grupo dous gruistas, dous rondistas, nin o camioneiro e palista.
3. Dacordo co fixado neste mesmo artigo, os traballadores poderán cambiar os días de disfrute das vacacións cos compañeiros, aténdose sempre as condicións citadas nos puntos 1 e 2.

4. A estes períodos vacacionais poderanse engadir os 7 días de descanso acumulados polos “riscos biolóxicos”.

Artigo 23. Licencias ou permisos retribuídos.

Previo aviso e posterior xustificación, o traballador poderá ausentarse do posto de traballo por algún dos motivos e tempo seguintes:

1. Por matrimonio, 16 días naturais.
2. Casamento de fillos, irmáns, irmáns políticos, pai ou nai: Un día.
3. Por morte ou enfermidade grave de parentes ate o segundo grado de consanguinidade ou afinidade, 3 días naturais se é na provincia de domicilio do traballador e catro días se é fora dela.
4. Un día por morte de persoas que convivan co traballador un mínimo de dous anos, acreditándose tal feito cun certificado de empadramento.
5. Por nacemento ou adopción de fillo do traballador, 3 días naturais se ocorre dentro da provincia, e 4 se é fora dela. Se concorre enfermidade grave da muller que dou a luz, o prazo aumentarase a 5 días naturais.
6. Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal, sempre que non se trate dun cargo público ou cometido que conleve ausencias frecuentes ou periódicas, en tal caso poderá a empresa pasalo á situación de excedencia forzosa.
7. Para a obtención do permiso de conducir, para a concorrencia a exames oficiais, renovación carné de identidade ou de conducir, o tempo necesario.
8. Por traslado do domicilio habitual, un día.
9. O tempo necesario para a asistencia propia ou acompañamento de fillos menores de idade e persoas dependentes a cargo que convivan co traballador, a consulta do médico de familia e médico especialista.
En caso de asistencia do propio traballador a consulta e correspondéndolle quenda de traballo a noite anterior, ademais do tempo necesario para a asistencia á consulta disporá tamén desa quenda si así lle fose prescrito polo facultativo, todo elo co fin de poder asistir en condicións óptimas á consulta.
10. En canto os permisos por maternidade e paternidade esterase ó disposto na Lei de Conciliación da Vida Laboral e Familiar, S. S. e T.R.E.T.

A efectos de cómputo, empezarse a contar o disfrute dos permisos establecidos no presente artigo, desde o primeiro día do feito causante, si este provoca que o traballador non chegue a completar o 50% da xornada, no caso de que completara o 50% ou mais, empezaría a contar dende o segundo día.

No caso dos permisos por enfermidade grave de familiares poderá solicitarse en calquera momento mentres dure o feito causante.

Tódolos permisos retribuídos incluídos dentro do presente artigo terá a consideración de traballo efectivo.

Nos demais casos non previstos neste artigo esterase ó disposto na lexislación vixente.

Artigo 24. Grados de parentesco.

Os grados de parentesco os que se fai referencia en varios artigos do presente Convenio Colectivo veñen determinados pola seguinte táboa

GRADOS DE PARENTESCO

Primeiro grado Cónxuxe, pais e fillos

Segundo grado Avós, irmáns e netos

Terceiro grado Bisavós, tíos, sobriños e bisnetos

Cuarto grado Primos irmáns

Nos grados de parentesco inclúense tanto os de afinidade como consanguinidade.

Terá a mesma consideración que o cónxuxe, a persoa que conviva de maneira estable co traballador, e así fose acreditado ante a empresa mediante os correspondentes certificados de empadroamento ou parella de feito.

Artigo 25. Xustificantes médicos.

Serán válidos todos aqueles que sexan expedidos por o facultativo ou no centro público de saúde o que pertenza o mesmo. En caso de asistencia privada o xustificante virá asinado polo facultativo.

Artigo 26. Excedencias.

Ademais do previsto no Convenio Xeral Interconfederal as empresas ó rematalo período de excedencia, estarán obrigadas a readmitir o traballador inmediatamente no posto que deixou vacante, sempre que a solicitude de reincorporación se curse dous meses antes do vencemento da excedencia. As condicións de traballo serán iguais ás que tiña no momento de pedir a excedencia, computándose en todo caso, a efectos de antigüidade, o período da mesma, excepto a Voluntaria.

Aínda tendo en conta que o período máximo de excedencia será de cinco anos, cando un traballador inicialmente solicitara unha excedencia por tempo inferior ó máximo poderá prorrogar a mesma, ano a ano, ata chegar ós cinco anos, sempre e cando curse a solicitude de ampliación do período de excedencia cunha antelación de dous meses ó remate do período anteriormente solicitado.

En caso de excedencias por coidado de familiares o traballador en excedencia poderá reincorporarse antes do remate do período inicialmente solicitado, sempre e cando o motivo polo que solicitou a excedencia deixe de existir e producíndose a súa reincorporación todo mais tardar no mes seguinte a presentación da solicitude de reincorporación.

CAPITULO VII. INCAPACIDADES

Artigo 27. Incapacidade temporal.

1. Para o traballador que cause baixa como consecuencia dunha incapacidade temporal, derivada de accidente de traballo, accidente in itinere ou enfermidade profesional, abonaráselle ata o 100% do seu salario real dende o primeiro día da baixa, como complemento das prestacións da Seguridade Social.
2. A empresa abonará ata o 100% do seu salario real que lle correspondera durante o tempo que dura a hospitalización do traballador, intervención cirúrxica e convalecencia domiciliar derivada das mesmas, como complemento das prestacións da Seguridade Social.
3. A empresa abonará ós traballadores afectados polo presente Convenio ata o 85% do seu salario real que lle correspondera dende o primeiro ata o 20.º día de baixa por Incapacidade Temporal derivada de enfermidade común ou accidente non laboral, a partir do 21.º día abonarase ata o 95%.
4. No referente á xestión as empresas complementarán ata o 100% das retribucións salariais.
5. Terá a mesma consideración que Accidente de Traballo aquela Incapacidade Temporal derivada de Accidente en Itinere, entendendo este como: Aquel que se produce durante o desprazamento ó ir ou volver do traballo, sen que teña que ser ó domicilio habitual sempre e cando non se rompa o nexa necesario co traballo. Tamén será considerado en Itinere aquel accidente que se producira durante o desprazamento ó ir ou volver ó traballo durante o descanso intermedio de mañá e tarde dos traballadores a xornada partida.
6. Terá a mesma consideración que Accidente de Traballo aquela Incapacidade Temporal derivada de Accidente en Misión, entendendo este como: Aquel que ocorre en traxectos que o traballador ten que recorrer, por consecuencia do seu traballo, ben

no desempeño mesmo das súas funcións, ou ben en cumprimento de ordes ou indicacións ocasionais dos seus superiores e en calquera que sexa o medio de transporte.

En relación co concepto de Salario real, o que se fai referencia en varios artigos do presente Convenio Colectivo, débese entender tal concepto como: O salario bruto mensual que lle corresponde cobrar a cada traballador, calculado a través da suma de tódolos conceptos salariais recollidos no artigo 30 deste Convenio.

Como xa se indica no artigo 14 (finalización ou rescisión de contrato de traballo) do presente Convenio Colectivo, a hora de realizar o cálculo tomaranse tódolos meses como de 30 días.

Artigo 28. Incapacidade Permanente derivada de accidente laboral.

1. Ó traballador que se lle declare unha incapacidade permanente parcial que lle impidira seguir realizando o traballo da súa categoría con aptitude suficiente, a empresa acoplarao a un posto de traballo axeitado ás súas condicións físicas.

2. Si o grado de invalidez declarado fora o de incapacidade permanente total para o seu traballo habitual, as empresas acoplarán ó traballador con capacidade diminuída a un novo posto de traballo adaptado ás súas condicións físicas, asignándolle no seu caso, unha nova clasificación profesional, coas mesmas limitacións establecidas no número anterior.

3. En caso de non existir un posto de traballo axeitado para o traballador ou traballadora que sofre a incapacidade, e entrementes non se producira a súa recolocación, as empresas titulares da xestión y explotación de servizos no CMC, aboarán de maneira conxunta e solidaria, a diferenza entre a pensión que perciba o traballador ou traballadora e o 100% do salario establecido no Convenio Colectivo para o posto que desempeñaba no momento do accidente, agás o plus de transporte.

Artigo 29. Indemnización derivada de Incapacidade Permanente.

As empresas comprométese a contratación dunha póliza de seguros por un capital de 49.000,00€ por traballador que cubra as contingencias de morte, incapacidade permanente parcial, total, absoluta ou gran invalidez derivada de accidente.

As empresas disporán para a contratación do seguro dun prazo dun mes contado desde a data da firma de este Convenio Colectivo, aplicándose ata ese momento o indicado para este concepto no Convenio Colectivo anterior.

CAPITULO VIII. RETRIBUCIÓN

Artigo 30. Estrutura retributiva.

Os conceptos salariais a incluír na táboa salarial (anexo I), serán os seguintes:

Salario base mensual. –

Plus de transporte (aboarase a tódolos traballadores). –

– Plus penoso, tóxico e perigoso (Dacordo co Convenio Xeral de aplicación ó concurren os tres conceptos, será do 30% do salario. Aboarase a tódolos traballadores).

Plus de produtividade (aboarase a tódolos traballadores). –

– Plus de Nocturnidade, será do 30% do salario base no ano 2011 e para o resto da vixencia do convenio serán os que figuran nas táboas do Anexo I, e aboarase ós traballadores que realicen a súa xornada entre ás 21:00 e as 6:00 horas.

Plus Turnicidade (aboarase a tódolos que realicen quendas). –

– Plus Turno pechado. Dado que os traballadores a turno pechado realizan 1/3 da súa xornada en sábados, domingos e festivos, establece un plus lineal denominado de turno pechado e pagadoiro a partires do 01 de abril do 2009.

Antigüidade (a quen corresponda). –

Incentivo Axentes de Circulación (a quen corresponda) –

Tódolos pluses terán un carácter mensual e consideraranse como unidades indivisibles para todos aqueles traballadores que realicen xornada completa.

No caso dos traballadores a tempo parcial cobrarán tódolos conceptos económicos proporcionalmente á xornada de traballo e sempre tendo en conta as condicións do parágrafo anterior, excepto os pluses de transporte e antigüidade que se pagarán na súa totalidade.

Artigo 31. Complemento por antigüidade.

Tódolos traballadores ó cumpriren dous anos de antigüidade no Centro de Traballo, percibirán un complemento no ano 2008 de 23,36 euros mensuais, que se incrementará en cada bieno en 4,27 euros mensuais máis ata o ano 2014, manténdose este complemento desde esa data.

Artigo 32. Incentivo axentes de circulación.

A todo o persoal que desempeñe as funcións de axentes de circulación aboaráselle un incentivo de 25,00 euros/mes, incrementándose cada ano na porcentaxe que o faga o convenio.

Artigo 33. Prima de produtividade incentivada.

Coa nómina correspondente ó mes de abril aboarase a tódolos traballadores incluídos dentro do ámbito de aplicación do presente Convenio Colectivo unha prima por produtividade incentivada calculada a través do Regulamento do Sistema de Produtividade Incentivada no CMC, incluído como anexo VIII.

Artigo 34. Pagas extraordinarias.

A empresa aboará a todo o persoal comprendido neste convenio tres pagas extraordinarias anuais que se axustarán ás seguintes normas:

Contía: 30 días de salario base, máis antigüidade. –

–Data de abono:

PAGA DE MARZO	20 de Marzo
PAGA DE XULLO	20 de Xullo
PAGA DE DECEMBRO	20 de Decembro

–Períodos de devengo:

PAGA DE MARZO	01 de abril a 31 de marzo
PAGA DE XULLO	01 de Xullo a 30 de Xuño
PAGA DE DECEMBRO	01 xaneiro a 31 de decembro

Calquera tipo de Incapacidade Laboral (por ex. xestación ou maternidade) non repercutirá sobre as pagas extra (Acta CMP de 23 de xuño de 2005).

O cálculo para prorrateos, liquidacións, pagas extraordinarias, etc. realizaranse tomando como base o tempo traballado en cada categoría profesional durante o período de devengo

Artigo 35. Horas extras.

Terán a consideración de horas extras, aquelas horas de traballo que excedan da duración máxima da xornada normal.

Acordase definir horas extra de forza maior aquelas traballadas para prever ou reparar sinistros e outros danos extraordinarios urxentes, non cabendo incluír dentro destes as ausencias imprevistas, períodos punta de produción, tarefas de mantemento, cambios de quendas ou outras circunstancias de carácter estrutural, sempre que a non realización dos mesmos poida representar uns graves prexuízos para a empresa ou para terceiros.

As horas extras de forza maior non computarán para o número máximo de horas extraordinarias autorizadas e será obrigada a súa realización.

Todas as demais horas extras que excedan da xornada ordinaria de traballo terán a consideración de Horas Extras de non Forza Maior e polo tanto, tal e como sinala o TRET, un carácter voluntario non podendo o traballador individualmente esixilas nin o empresario impoñelas.

Tanto un coma outro tipo de Horas Extra non poderán ser compensadas por tempo de descanso, e deberá figurar no recibo de salarios o tipo, número e importe unitario de cada Hora Extra realizada.

É desexo de empresa e traballadores que o traballo se realice con plena eficacia durante a xornada normal, para reducir ó mínimo imprescindible a realización de horas extras.

O valor da hora extra, por termo xeral, será do 150% do valor da hora ordinaria. Será do 175% do valor da hora ordinaria si se realizara en sábado, domingo, festivo, ou en nocturno de luns a venres e do 200% do valor da hora ordinaria si se realizara en sábado, domingo ou festivo e en horario nocturno.

Entendese o prezo da hora ordinaria como a retribución bruta anual de cada traballador, excluída a antigüidade, dividido entre o número de horas de traballo anuais.

Con obxecto de acadar que as horas extraordinarias que se realicen polos traballadores incluídos dentro do ámbito de aplicación do presente Convenio Colectivo poidan distribuírse de maneira equitativa e axustada ó acordado no mesmo, así como nas reunións da Comisión Mixta Paritaria, no TRET e demais lexislación, serán realizadas dacordo co procedemento incluído como anexo X.

Artigo 36. Día de pago.

As empresas farán efectivos os pagamentos o derradeiro día de cada mes, salvo que se acorde outra data que non poderá superar o día 10 de cada mes.

Artigo 37. Recibo de salarios.

De acordo coa orden do Ministerio de Traballo e asuntos sociais de 27 de decembro do 1994, a liquidación e pago do salario debese realizar documentalmente.

Entregarase ó traballador, antes do día 15 do mes seguinte o que corresponda, un recibo individual e xustificativo de pago de salario.

Nos recibos de salario figurarán desglosados os conceptos retributivos do Convenio Colectivo.

Artigo 38. Anticipos de salario.

A petición dos traballadores, a empresa concederá anticipos quincenais que non excederán do 90% do salario devengado ate o momento do seu abono.

A petición de anticipos efectuarase, por escrito e o pago do mesmo realizarase como máximo 10 días despois da súa solicitude.

Artigo 39. Anticipos reintegrábeis.

Os traballadores con contrato de fin de obra e con unha antigüidade mínima de un ano na empresa poderán solicitar, por escrito, un anticipo reintegrable de 1.900 € como importe máximo.

Este anticipo estará suxeito ás seguintes condicións:

a) O anticipo deberá estar a disposición do traballador no prazo máximo de 10 días a contar dende o día de presentación da solicitude.

b) A amortización deste anticipo efectuarase a través da nómina do traballador, mediante acordo entre a empresa e solicitante, á hora de fixar as cantidades mensuais a aportar por este. Teranse en conta á hora do cálculo da amortización as seguintes premisas:

• A contía máxima do anticipo reintegrable estará limitada á cifra que resulte de multiplicar a taxa de amortización do 12 % polo número de meses que falte para a terminación da contrata sendo en todo caso o importe máximo de 1900 €
A cantidade resultante do punto anterior verase aumentada no devengado polo traballador en concepto de liquidación. •

O indicado nos dous apartados anteriores resúmense na seguinte fórmula: •

Contía máxima = (tasa amortización x n.º de meses restantes de contrato) + Cantidade devengada en concepto de liquidación

c) A amortización levarase a cabo nun período máximo de 24 meses, non podendo a empresa descontarlle da citada nómina, un importe superior ó 12% do salario bruto mensual.

d) Estes anticipos serán considerados de modo singular non podendo o mesmo traballador solicitar, salvo acordo coa empresa:

c.1.–Máis dun ó mesmo tempo.

c.2.–Máis dun anticipo reintegrable por ano.

Artigo 40. Bolsa de navidad.

Tódolos traballadores incluídos dentro do ámbito de aplicación o presente Convenio Colectivo recibirán entre o 15 e 22 de decembro de cada ano unha cesta de navidad a vontade de cada unha das empresas.

CAPITULO IX. SEGURIDADE, PREVENCIÓN E SAUDE LABORAL

Artigo 41. Regulamento de seguridade e saúde laboral.

Co fin de dar un xiro na política en materia de Seguridade e Saúde dentro do Complexo Medioambiental de Cerceda, pasando pola posta en marcha en cada empresa de un Regulamento de Seguridade, Prevención e Saúde Laboral, e coa necesidade de que estes Regulamentos encaixen no Regulamento que poña en marcha a propia Empresa Titular (SOGAMA), sométense as partes a necesidade de entender a Seguridade e Prevención como unha obriga en beneficio da saúde dos traballadores, co deber de participar todos na prevención de riscos laborais e debendo ser coñecedora á mesma SOGAMA a fin de que esta acepte todo o acordado como Empresa Titular das instalacións.

Todos estes acordos estarán encamiñados a mellora continua da seguridade, con miras entre outros aspectos a:

1. Unha redución, o mais grande posible, da siniestrabilidade existente,
2. Unha mellor calidade de vida dos traballadores,
3. Que o noso centro de traballo poida servir de exemplo de cara ó exterior en canto a seguridade e respecto ó medio ambiente.

Co fin de dar cumprimento a estes aspectos e así acadar unha mellora continua da seguridade, saúde e medio ambiente no Complexo Medioambiental de Cerceda estarase ó reseñado na disposición adicional segunda.

Artigo 42. Coordinación de actividades empresariais.

Co fin de dar cumprimento ó Real Decreto 171/2004, de 30 de xaneiro, polo que se desenrola o artigo 24 da Lei 31/1995, de 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais, en materia de coordinación de actividades empresariais, esta coordinación levarase a cabo a través do Regulamento de Coordinación de Actividades Empresariais aprobado pola Empresa Titular, Empresas Auxiliares e Representantes dos Traballadores en data de 31 de Outubro do 2007 e incluído como anexo XI do presente Convenio Colectivo.

Artigo 43. Aplicación Real Decreto 664/97.

Como criterio xeral, establécese que será de aplicación a tódolos traballadores dos Centros de traballo deste Complexo o R.D. 664/97 sobre riscos biolóxicos.

Ao mesmo tempo, recoñécese ás partes lexitimación para poder recorrer as actas e as resolucións administrativas sobre a aplicación do indicado real decreto.

Artigo 44. Roupa de traballo.

Ó persoal afectado por este convenio, facilitaráselle como mínimo e antes do 31 de xaneiro de cada ano:

3 fundas, que poderán substituírse por traxe de faena de dous corpos a vontade do traballador. –

3 camisas. –

3 camisetas. –

1 cazadora ou chaleco. –

1 anorak ou forro polar. –

2 pares de botas. –

1 impermeable ou roupa de augas. –

2 toallas cada ano. –

Equipos de protección individual: os necesarios. –

Calquera dos anteriores que se deteriore ou extravíe por causas non imputables ao traballador, será substituído por un novo.

En canto a servizos en empresas tales como armarios, duchas, comedores, salas de estar, etc., estableceranse segundo o disposto na regulamentación vixente.

Onde non se poidan eliminar os riscos laborais de xeito individual ou colectiva, as empresas dotarán aos seus traballadores dos equipos de protección individual identificados e específicos segundo o posto de traballo a desenvolver, e velarán polo seu correcto uso e mantemento.

Artigo 45. Comités de Seguridade e Saúde.

Na súa composición estarase ao disposto no artigo 35 da Lei 31/1995, de prevención de riscos laborais, de 8 de novembro.

Os delegados de prevención, membros do comité de seguridade e saúde, disporán do tempo necesario, dentro da súa xornada laboral, para o exercicio das súas funcións, marcadas no artigo 36 da L.P.R.L., e que deberá comprender de forma efectiva e habitual, a comprobación e revisión das medidas de prevención nos centros de traballo do complexo.

A representación de delegados de prevención estará determinada polo número de traballadores de cada empresa do complexo.

Os delegados de prevención recibirán formación en materia de riscos laborais para desempeñar funcións de nivel básico.

As empresas poñerán a disposición dos traballadores un rexistro individual de incidencias en materia de vixilancia da saúde (para anotar nel todos os problemas, pequenos golpes, pinchazos, incidentes, etc.).

Artigo 46. Recoñecementos médicos.

Con carácter obrigatorio as empresas terán que facilitar a tódolos traballadores a realización dunha revisión específica anual dentro da xornada laboral, quedando para decidir no servizo de prevención e servizos médicos que colectivos terían que facelo en períodos de tempo inferior e tendo en conta a avaliación de riscos do posto de traballo que desempeña o traballador debendo presentarse no seo do comité de seguridade e saúde para a súa valoración.

En canto a revisión específica, esta estará en consoancia cos protocolos médicos específicos aplicables a cada posto de traballo que deberán ser presentados polos servizos médicos antes de que se leve a cabo o recoñecemento ou cando se proceda a calquera variación nos protocolos nos seos dos distintos Comités de Seguridade e Saúde a fin de que sexan coñecidos

Artigo 47. Enfermería.

As empresas do Complexo, xunto coa propia titular das instalacións, garantirán o servizo de enfermería e ATS durante as 24 horas do día tódolos días do ano, polos medios e esquemas operativos que se concretarán no seo do comité de seguridade e saúde do CMC.

Os traballadores do CMC poderán facer uso da enfermería en calquera momento, aínda en días de descanso.

CAPITULO X. REPRESENTACIÓN SINDICAL

Artigo 48. Representantes sindicais.

1. Ademais do previsto no E.T. e na LOLS e demais lexislación vixente na materia, terán a consideración de representantes sindicais, dentro do seo de cada empresa, os delegados de persoal, os membros dos comités de empresa, delegados de prevención e delegados das seccións sindicais.

2. Co obxecto de establecer un efectivo e coordinado seguimento e diálogo sobre o pactado no presente convenio colectivo, así como para os temas que poidan suscitarse en materia de seguridade e saúde no traballo, todos os representantes legais dos traballadores comprendidos no ámbito de aplicación do presente convenio, e os delegados das seccións sindicais, poderán delegar, mediante acta, facultades concretas nun órgano máis reducido, que terá carácter instrumental das decisións que competen aos órganos da representación unitaria dos traballadores.

3. Os representantes sindicais, de acordo co artigo 68 apartado e) do Estatuto dos traballadores, e independentemente, se así se dese o caso, do tempo correspondente pola súa condición de delegados de prevención, dispoñerán dun crédito horario de 30 horas mensuais.

As horas sindicais poderán acumularse nun ou en varios membros do comité anualmente, por seccións sindicais.

Do crédito horario para delegados e membros de comité de empresa a comisión paritaria decidirá a asignación e compensación de 10 horas mensuais de cada un deles, tendo as 20 horas mensuais restantes un carácter de crédito horario individual.

4. De acordo co establecido na LOLS e demais, para as reunións que se manteñan coas empresas, os representantes sindicais dispoñerán de permisos retribuídos para a súa asistencia ás mesmas, cando á súa cuadrante de traballo e descanso correspondéselle traballar na quenda anterior á hora de inicio da reunión, así como nos de celebración e na quenda posterior a hora de finalización dela.

5. As empresas confeccionarán para uso exclusivo dos representantes dos traballadores, e sen exclusión do mencionado no artigo 64 do ET, un censo co seguinte contido:

- a) Días efectivos de traballo por mes e ano.
- b) Horas extras por mes e ano.
- c) Permisos retribuídos e non retribuídos.
- d) Faltas ao traballo xustificadas e sen xustificar.
- e) TC2 de tódolos traballadores do CMC.
- f) Bolsa de traballo derivada do artigo referente a contratación.

CAPITULO XII. SOCIO-LABORAIS

Artigo 49. Xubilación.

Tódolos traballadores incluídos dentro do ámbito de aplicación do presente Convenio deberán xubilarse obrigatoriamente ós 65 anos, excepto aqueles que acrediten non alcanzar os tempos de cotización precisos para acadar o 100% da base reguladora.

De conformidade co RD 1194/1985, del 17 de xullo, os traballadores poderán solicitar a xubilación ós 64 anos, obrigándose as empresas de acordo co citado RD, a

substituílo traballador que se xubila por outro traballador nas condicións previstas na referida disposición.

O amparo do artigo 166.2 da Lei Xeral da Seguridade Social e do artigo 12.6 do Estatuto dos Traballadores, reconécese ós traballadores o dereito subxectivo de solicitar da empresa a xubilación parcial e a redución da xornada no límite máximo previsto, cando reúnan os requisitos legalmente establecidos e en especial o da idade, que non poderá ser inferior ós sesenta anos. A solicitude efectuarase cunha antelación mínima de tres meses á data na que se desexa que alcance a efectividade.

Ata que o traballador xubilado parcialmente chegue a idade ordinaria de xubilación a empresa deberá manter o contrato de relevo nos termos establecidos no Art. 12.6 do Estatuto dos Traballadores. Nembargante as empresas realizarán a contratación substitutoria polo 100% da xornada.

As empresas facilitarán a concesión da xubilación parcial a aqueles traballadores que reúnan os condicionantes requiridos para acollerse a ela.

Artigo 50. Retirada da licenza para conducir.

No suposto de que a un traballador realizando o seu cometido cun vehículo propiedade da empresa e cumprindo a función que se lle encomendara, se lle retirara o permiso de conducir, a empresa acoplarao noutro posto de traballo, similar ó cargo realizado anteriormente, conservando a súa retribución durante este tempo, sempre e cando a retirada non sexa constitutivas de delito.

Si a retirada do permiso de conducir se producira ó ir ou regresar do traballo co seu vehículo particular, a empresa comprométese a garantirlle o posto de traballo e a retribución durante todo o tempo da retirada do permiso de conducir, sempre que non medie imprudencia temeraria ou embriaguez do condutor.

A empresa comprométese a facerse cargo, ben directamente ou a través da compañía de seguros, das responsabilidades económicas de toda índole, tanto respecto de terceiros como fronte á propia empresa, dos que poidan ser responsables os condutores desta, polos accidentes que poidan producirse con vehículos da mesma durante a execución do servizo, sempre que dito accidente non sexa constitutivas de delito.

No caso de que a retirada da licenza fora como consecuencia dos feitos ocorridos cun vehículo particular, a empresa asignaralle outro posto de traballo, percibindo as retribucións correspondentes a este novo posto.

En calquera dos casos, unha vez cumprida polo traballador a sanción de retirada de carné, este volverá ó seu posto de condutor e nas condicións que lle corresponderan.

Artigo 51. Conciliación de vida laboral e familiar.

Ademais do previsto na lei 39/1999 e demais lexislación vixente, co fin de contribuír a fomentar a vida laboral e familiar establecece:

1. Disfrute para tódolos traballadores dun permiso non retribuído de dous meses para adopción internacional dun menor, e un mes no caso de adopción nacional.
2. Tódolos traballadores terán dereito a redución na súa xornada de unha hora diaria por coidado dun descendente ou ascendente ata segundo grado, cunha diminución física, psíquica ou sensorial superior ó 33%.

Artigo 52. Axudas por fillos escolarizados.

A partires do ano 2011, no mes de setembro de cada ano, previa xustificación e solicitude as Empresas aboarán 50 euros/ano por unidade familiar con fillos menores de 18 anos, independentemente do número de fillos.

CAPITULO XIII. FORMACIÓN

Artigo 53. Formación.

As Empresas afectadas polo presente Convenio Colectivo, comprométense á realización anual, dun programa acordado entre empresas e representantes dos traballadores, que incluíra polo menos catro cursos-talleres formativos relacionados coas tarefas a desenrolar no complexo.

Tales cursos terán unha duración mínima de 25 horas cada un e a realización de tales talleres formativos será levadas a cabo fora das horas de traballo.

Con miras a facilitar que a formación de traballadores se leve a cabo, confeccionaranse os Plans de Formación, nun prazo non superior a un mes, podendo estes plans, quedar englobados nun plan xeral coordinado pola empresa titular. Neste plan teranse en conta as necesidades das distintas empresas en relación coa cobertura de postos ou substitucións.

Disposición adicional primeira. Garantía de emprego.

No caso de que a empresa titular das instalacións decida modernizar, automatizar e/ou calquera outro tipo de modificación que supoña unha amortización de postos de traballo estaríase ó disposto na acta de acordo asinada entre Sogama e representación social de data 26 de febreiro de 2009.

Disposición adicional segunda. Medidas a adoptar en canto a seguridade, saúde laboral e medio ambiente.

Durante a vixencia do presente Convenio Colectivo e en aras dunha mellora continua da Seguridade, Saúde e medio ambiente considerarán as medidas estipuladas na acta de acordo asinada entre Sogama e representación social de data 26 de febreiro de 2009.

Disposición adicional terceira.

Para o non previsto neste Convenio estarase ó disposto no Convenio Xeral do Sector da Limpeza Pública, Rego, Recollida, Tratamento e Eliminación de residuos, Limpeza e Conservación de Alcantarillado, así como á resolución da Comisión Paritaria de dito Convenio publicada no B.O.E. n.º 306 de data 22 de decembro do 2000, E.T., L.O.L.S., e demais lexislación vixente.

Disposición adicional cuarta.

As discrepancias producidas no seo da Comisión Paritaria solventaranse, de acordo cos procedementos regulados no Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solucións de Conflitos de Traballo (AGA).

ANEXO I

TABOAS SALARIAIS

XORNADA	TABOIA SALARIAL ANO 2008				
	Peón	Peón especialista	Oficial 2ª	Oficial 1ª	Jefe de turno
CONTINUADA					
Salario base	901,50	921,54	993,75	1.036,35	1.153,58
Plus Tox. Pen. Peli.	270,45	276,46	298,13	310,91	346,07
P. transporte	85,11	85,11	85,11	85,11	85,11
P. nocturnidad					
P. turnicidad					
P. días festivos					
P. produtividade	162,38	162,38	162,38	162,38	162,38
Bruto mes	1.419,44	1.445,49	1.539,37	1.594,75	1.747,14
Pagas extras	2.704,50	2.764,62	2.981,25	3.109,05	3.460,74
Total anual	19.737,78	20.110,52	21.453,63	22.245,99	24.426,47

XORNADA CONTINUADA	TABOA SALARIAL ANO 2009				
	Peón	Peón especialista	Oficial 2ª	Oficial 1ª	Jefe de turno
Salario base	952,58	972,62	1.044,83	1.087,43	1.204,66
Plus Tox. Pen. Peli.	285,77	291,79	313,45	326,23	361,40
P. transporte	85,11	85,11	85,11	85,11	85,11
P. nocturnidad					
P. turnicidad					
P. días festivos					
P. productividad	162,38	162,38	162,38	162,38	162,38
Bruto mes	1.485,84	1.511,90	1.605,77	1.661,15	1.813,55
Pagas extras	2.857,74	2.917,86	3.134,49	3.262,29	3.613,98
Total anual	20.687,87	21.060,61	22.403,72	23.196,08	25.376,56

XORNADA CONTINUADA	TABOA SALARIAL ANO 2010				
	Peón	Peón especialista	Oficial 2ª	Oficial 1ª	Jefe de turno
Salario base	1.006,35	1.026,39	1.098,60	1.141,20	1.258,43
Plus Tox. Pen. Peli.	301,91	307,92	329,58	342,36	377,53
P. transporte	85,11	85,11	85,11	85,11	85,11
P. nocturnidad					
P. turnicidad					
P. días festivos					
P. productividad	162,38	162,38	162,38	162,38	162,38
Bruto mes	1.555,75	1.581,80	1.675,67	1.731,05	1.883,45
Pagas extras	3.019,05	3.079,17	3.295,80	3.423,60	3.775,29
Total anual	21.687,99	22.060,73	23.403,84	24.196,20	26.376,68

XORNADA CONTINUADA	TABOA SALARIAL ANO 2011				
	Peón	Peón especialista	Oficial 2ª	Oficial 1ª	Jefe de turno
Salario base	1.070,87	1.090,91	1.163,12	1.205,72	1.322,95
Plus Tox. Pen. Peli.	321,26	327,27	348,94	361,72	396,89
P. transporte	85,11	85,11	85,11	85,11	85,11
P. nocturnidad					
P. turnicidad					
P. días festivos					
P. productividad	162,38	162,38	162,38	162,38	162,38
Bruto mes	1.639,62	1.665,67	1.759,55	1.814,93	1.967,33
Pagas extras	3.212,61	3.272,73	3.489,36	3.617,16	3.968,85
Total anual	22.888,06	23.260,81	24.603,91	25.396,27	27.576,75

TABOA SALARIAL AÑO 2008

TURNO ABERTO	Peón	Peón especialista	Oficial 2 ^a	Oficial 1 ^a	Jefe de turno
Salario base	901,50	921,54	993,75	1.036,35	1.153,58
Plus Tox. Pen. Peli.	270,45	276,46	298,13	310,91	346,07
P. transporte	85,11	85,11	85,11	85,11	85,11
P. nocturnidad					
P. turnicidad	64,95	64,95	64,95	64,95	64,95
P. días festivos					
P. productividad	162,38	162,38	162,38	162,38	162,38
Bruto mes	1.484,39	1.510,44	1.604,32	1.659,70	1.812,09
Pagas extras	2.704,50	2.764,62	2.981,25	3.109,05	3.460,74
Total anual	20.517,18	20.889,92	22.233,03	23.025,39	25.205,87

TABOA SALARIAL AÑO 2009

TURNO ABERTO	Peón	Peón especialista	Oficial 2 ^a	Oficial 1 ^a	Jefe de turno
Salario base	952,58	972,62	1.044,83	1.087,43	1.204,66
Plus Tox. Pen. Peli.	285,77	291,79	313,45	326,23	361,40
P. transporte	85,11	85,11	85,11	85,11	85,11
P. nocturnidad					
P. turnicidad	64,95	64,95	64,95	64,95	64,95
P. días festivos					
P. productividad	162,38	162,38	162,38	162,38	162,38
Bruto mes	1.550,79	1.576,85	1.670,72	1.726,10	1.878,50
Pagas extras	2.857,74	2.917,86	3.134,49	3.262,29	3.613,98
Total anual	21.467,27	21.840,01	23.183,12	23.975,48	26.155,96

TABOA SALARIAL AÑO 2010

TURNO ABERTO	Peón	Peón especialista	Oficial 2 ^a	Oficial 1 ^a	Jefe de turno
Salario base	1.006,35	1.026,39	1.098,60	1.141,20	1.258,43
Plus Tox. Pen. Peli.	301,91	307,92	329,58	342,36	377,53
P. transporte	85,11	85,11	85,11	85,11	85,11
P. nocturnidad					
P. turnicidad	64,95	64,95	64,95	64,95	64,95
P. días festivos					
P. productividad	162,38	162,38	162,38	162,38	162,38
Bruto mes	1.620,70	1.646,75	1.740,62	1.796,00	1.948,40
Pagas extras	3.019,05	3.079,17	3.295,80	3.423,60	3.775,29
Total anual	22.467,39	22.840,13	24.183,24	24.975,60	27.156,08

TABOA SALARIAL ANO 2011

TURNO ABERTO	Peón	Peón especialista	Oficial 2ª	Oficial 1ª	Jefe de turno
Salario base	1.070,87	1.090,91	1.163,12	1.205,72	1.322,95
Plus Tox. Pen. Peli.	321,26	327,27	348,94	361,72	396,89
P. transporte	85,11	85,11	85,11	85,11	85,11
P. nocturnidad					
P. turnicidad	64,95	64,95	64,95	64,95	64,95
P. días festivos					
P. productividad	162,38	162,38	162,38	162,38	162,38
Bruto mes	1.704,57	1.730,62	1.824,50	1.879,88	2.032,28
Pagas extras	3.212,61	3.272,73	3.489,36	3.617,16	3.968,85
Total anual	23.667,46	24.040,21	25.383,31	26.175,67	28.356,15

TABOA SALARIAL ANO 2008

TURNO PECHADO	Peón	Peón esp.	Oficial 2ª	Oficial 1ª	Jefe de turno
Salario base	901,50	921,54	993,75	1.036,35	1.153,58
Plus Tox. Pen. Peli.	270,45	276,46	298,13	310,90	346,07
P. transporte	85,11	85,11	85,11	85,11	85,11
P. nocturnidad	71,32	73,00	79,01	82,56	92,32
P. turnicidad	64,95	64,95	64,95	64,95	64,95
P. días festivos					
P. productividad	162,38	162,38	162,38	162,38	162,38
Bruto mes	1.555,71	1.583,44	1.683,32	1.742,25	1.904,41
Pagas extras	2.704,50	2.764,62	2.981,25	3.109,05	3.460,74
Total anual	21.373,02	21.765,92	23.181,15	24.016,11	26.313,71

TABOA SALARIAL ANO 2009 (de xaneiro a marzo)

TURNO PECHADO	Peón	Peón esp.	Oficial 2ª	Oficial 1ª	Jefe de turno
Salario base	952,58	972,62	1.044,83	1.087,43	1.204,66
Plus Tox. Pen. Peli.	285,77	291,79	313,45	326,23	361,40
P. transporte	85,11	85,11	85,11	85,11	85,11
P. nocturnidad	79,38	81,05	87,07	90,62	100,39
P. turnicidad	64,95	64,95	64,95	64,95	64,95
P. días festivos					
P. productividad	162,38	162,38	162,38	162,38	162,38
Bruto mes	1.630,18	1.657,90	1.757,79	1.816,72	1.978,89
Pagas extras	2.857,74	2.917,86	3.134,49	3.262,29	3.613,98
Total anual	22.689,85	23.082,63	24.497,95	25.332,91	27.630,62

TABOA SALARIAL ANO 2009 (de abril a decembro)

TURNO PECHADO	Peón	Peón esp.	Oficial 2ª	Oficial 1ª	Jefe de turno
---------------	------	-----------	------------	------------	---------------

Salario base	952,58	972,62	1.044,83	1.087,43	1.204,66
Plus Tox. Pen. Peli.	285,77	291,79	313,45	326,23	361,40
P. transporte	85,11	85,11	85,11	85,11	85,11
P. nocturnidad	79,38	81,05	87,07	90,62	100,39
P. turnicidad	64,95	64,95	64,95	64,95	64,95
P. días festivos	30,00	30,00	30,00	30,00	30,00
P. productividad	162,38	162,38	162,38	162,38	162,38
Bruto mes	1.660,18	1.687,90	1.787,79	1.846,72	2.008,89
Pagas extras	2.857,74	2.917,86	3.134,49	3.262,29	3.613,98
Total anual	22.689,85	23.082,63	24.497,95	25.332,91	27.630,62

TURNO PECHADO TABOA SALARIAL AÑO 2010

	Peón	Peón esp.	Oficial 2 ^a	Oficial 1 ^a	Jefe de turno
Salario base	1.006,35	1.026,39	1.098,60	1.141,20	1.258,43
Plus Tox. Pen. Peli.	301,90	307,92	329,58	342,36	377,53
P. transporte	85,11	85,11	85,11	85,11	85,11
P. nocturnidad	92,25	94,09	100,70	104,61	115,36
P. turnicidad	64,95	64,95	64,95	64,95	64,95
P. días festivos	55,00	55,00	55,00	55,00	55,00
P. productividad	162,38	162,38	162,38	162,38	162,38
Bruto mes	1.767,94	1.795,83	1.896,32	1.955,61	2.118,76
Pagas extras	3.019,05	3.079,17	3.295,80	3.423,60	3.775,29
Total anual	24.234,37	24.629,16	26.051,70	26.890,92	29.200,35

TURNO PECHADO TABOA SALARIAL AÑO 2011

	Peón	Peón esp.	Oficial 2 ^a	Oficial 1 ^a	Jefe de turno
Salario base	1.070,87	1.090,91	1.163,12	1.205,72	1.322,95
Plus Tox. Pen. Peli.	321,26	327,27	348,94	361,72	396,88
P. transporte	85,11	85,11	85,11	85,11	85,11
P. nocturnidad	107,09	109,09	116,31	120,57	132,29
P. turnicidad	64,95	64,95	64,95	64,95	64,95
P. días festivos	80,00	80,00	80,00	80,00	80,00
P. productividad	162,38	162,38	162,38	162,38	162,38
Bruto mes	1.891,66	1.919,71	2.020,81	2.080,45	2.244,57
Pagas extras	3.212,61	3.272,73	3.489,36	3.617,16	3.968,85
Total anual	25.912,51	26.309,30	27.739,06	28.582,54	30.903,69