

**CONSELLERÍA DE TRABALLO E BENESTAR****Servizo de Relacións Laborais**

DEPARTAMENTO TERRITORIAL DE VIGO

**CONVENIOS COLECTIVOS**

Visto o texto do convenio colectivo da empresa CESPAS, SA (Para o persoal adscrito aos servizos de limpeza pública e interiores contratados co concello de Pontevedra) con nº de código 3601102, que tivo entrada no rexistro único do edificio administrativo da Xunta de Galicia en Vigo o día 12-07-2010, subscrito en representación da parte económica por unha representación da empresa, e, da parte social, polo comité de empresa, en data 10-06-2010, 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 CESPAS, S.A. CO SEU PERSOAL ADSCRITO AOS SERVIZOS DE LIMPEZA PÚBLICA E INTERIORES CONTRATADOS CO CONCELLO DE PONTEVEDRA****ARTIGO 1º—ÁMBITO DE APLICACIÓN**

Este Convenio Colectivo regulará as relacións laborais da Empresa CESPAS, S.A., co seu persoal adscrito aos servizos de Recollida de Lixos, Limpeza Viaria e Limpeza de Edificios e Locais contratados co Concello de Pontevedra.

**ARTIGO 2º—VIXENCIA**

Agás os artigos que expresamente marquen distinta vixencia, este Convenio Colectivo entrará en vigor a partir do 1º de xaneiro de 2008 para o persoal en activo á data do seu asinamento, independentemente da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

**ARTIGO 3º—DURACIÓN E PRÓRROGA**

A duración do Convenio será de catro anos, é dicir, para o período comprendido entre o 1º de xaneiro de 2008 e o 31 de decembro de 2011.

Este Convenio considerarase automaticamente denunciado, unha vez terminada a vixencia prevista no punto anterior, sen necesidade de preaviso algún, continuando o articulado en vigor mentres non exista texto alternativo que o substitúa.

**ARTIGO 4º—CONDICIÓN MÁIS BENEFICIOSAS**

O persoal que con anterioridade ao establecemento deste Convenio viñese gozando de condicións máis beneficiosas que as aquí pactadas, conservaráas "ad personam".

*ARTIGO 5º—COMISIÓN PARITARIA*

Constitúese unha comisión paritaria neste Convenio coas funcións que se especificuen no artigo 6º. A Comisión reunirase unha vez cada dous meses, salvo convocatoria de calquera das partes por causa seria e grave que afecte aos intereses xerais do ámbito do Convenio.

A reunión, que será convocada por escrito e polo menos con tres días hábiles de antelación, deberá incluír necesariamente os temas a tratar na orde do día.

Serán vogais desta tres representantes dos traballadores e tres da Empresa, designados respectivamente polas partes asinantes do Convenio.

Será secretario un vogal da Comisión Paritaria, nomeado por cada sesión, tendendo en conta que o cargo recaerá unha vez nos representantes dos traballadores e a seguinte nos representantes da Empresa.

*ARTIGO 6º—FUNCIONES DA COMISIÓN PARITARIA*

As funcións da Comisión Paritaria serán as seguintes:

- a) Interpretación da aplicación da totalidade do Convenio.
- b) Vixilancia e cumprimento do pactado.
- c) Cantas outras actividades tendan á maior eficacia práctica do convenio ou veñan establecidas no seu texto.

*ARTIGO 7º—XORNADA DE TRABALLO*

A xornada semanal de traballo será de 35 horas efectivas.

Durante o período comprendido entre o 1º de setembro de 2008 e o 31 de decembro de 2009, a distribución semanal da xornada efectuarase, de tal xeito que o traballador en réxime de traballo de xornada ordinaria descanse un sábado de forma alternativa. Dese modo, unha semana traballará seis días e a seguinte, cinco días, completando ao cabo de once días unha xornada de setenta horas efectivas de traballo. No devandito período, a xornada efectiva de traballo será de seis horas trinta minutos diarios de luns a venres e de cinco horas os sábados. Nos servizos de limpeza viaria e recollida de lixo as horas de inicio de xornada serán as 07:00, as 14:00 e as 23:00 nas quendas de mañá, tarde e noite respectivamente. No servizo de limpeza de edificios e locais as horas de inicio serán as 15:00 de luns a venres e as 07:00 os sábados.

A partir do 1º de xaneiro de 2010, a distribución da xornada realizarase de forma que o traballador contratado de luns a domingo descanse os sábados, realizando a súa xornada de luns a venres. No devandito período, a xornada efectiva de traballo será de sete horas diarias e as horas de inicio serán:

- Servizos de limpeza viaria e recollida de lixo as 07:00, as 14:00 e as 23:00 nas quendas de mañá, tarde e noite respectivamente.
- Servizo de limpeza de edificios e locais, as 15:00 de luns a venres.

Debido a que os servizos de limpeza viaria tamén deben prestarse os sábados, domingos e festivos, os devanditos servizos serán realizados polo persoal contratado para domingos e festivos ou para sábados, domingos e festivos ou a tempo parcial.

Malia o especificado no punto anterior, dado que o persoal está afecto a un servizo público de inescusable xestión diaria, a realización do mesmo en sábados, domingos e festivos organizarase de forma que se asegure a súa execución en todo momento.

Os traballadores disporán de media hora para tomar o bocadillo.

Os horarios e quendas de traballo para cada servizo quedan recollidos no cadro nº 2, anexo II a este Convenio.

Os días 24 e 31 de decembro consideraranse para todos os efectos como días non laborables e retribuídos para todo o persoal de recollida de noite.

O resto do persoal que traballe efectivamente os días 24 e 31 de decembro gozará en compensación de 1 día de libranza retribuída por cada día efectivamente traballado.

Ademais os días 25 de decembro e 1º de cada ano considéranse como días festivos excepcionais e serán primados a criterio da Empresa como mínimo cun 50% sobre o prezo do día festivo na contía fixada para traballo obrigatorio.

O día 3 de novembro, día de San Martiño de Porres, Patrón da actividade, considerarase como día festivo.

Respecto dos traballadores de fin de semana, acórdase que ningún traballador poida realizar dúas quendas no mesmo día respectando os horarios actuais recollidos en convenio.

#### ARTIGO 8º—VACACIONS

O persoal comprendido neste Convenio gozará dun período anual de vacacións de 31 días naturais, sendo polo menos 26 días laborables para os anos 2008 e 2009, e 27 días laborables polo menos a partir do ano 2010. O período de goce das vacacións será preferentemente o comprendido entre o 1º de maio e o 31 de outubro, salvo que Empresa e traballador tomen outro tipo de acordo, en todo caso, tamén poderán gozarse fóra do devandito período preferente, a petición do traballador.

Na Empresa establecerase unha orde rotatoria de preferencia, de tal forma que o traballador que un ano foi primeiro á hora e elixir quenda pase a ser último no ano seguinte.

O calendario de vacacións exporase nos taboleiros de anuncios da Empresa.

O traballador coñecerá as datas que lle corresponde gozar das súas vacacións polo menos, dous meses antes do comezo do seu goce. En todo caso, as vacacións non poderán iniciarse en día anterior a festivo.

En caso de discrepancia aplicaranse en canto a vacacións os seguintes criterios:

- a. Solicitude do traballador
- b. Rotatividade por gremios e categoría
- c. Preferencia por antigüidade

Os criterios anteriores serán resoltos polo Comité de Empresa.

A Empresa determinará o número de traballadores e categorías que mensualmente gozará vacacións.

No caso de que o traballador ao comezo do goce das vacacións estea en situación de I.T. (Incapacidade temporal) por accidente laboral ou hospitalizado por enfermidade común ou en convalecencia, logo de ter estado hospitalizado, o dito goce quedará posposto dentro do ano ao que correspondan as vacacións.

Anualmente, no mes do goce efectivo das vacacións, aboarase aos traballadores unha bolsa de vacacións polos importes establecidos para cada categoría na táboa salarial anexa a este Convenio (anexo nº 1).

#### ARTIGO 9º—LICENZAS E PERMISOS

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

- a) Dezaoito días naturais en caso de matrimonio
- b) Tres días naturais por adopción ou nacemento de fillo dos cales polo menos 2 serán laborables. Se, como consecuencia do parto, concorre enfermidade grave aumentarase a cinco días. No caso de adopción, será necesaria a presenza real e fidedigna do empregado adoptante na tramitación do correspondente procedemento administrativo.
- c) Cinco días naturais por falecemento de cónxuxe e fillos.
- d) Catro días naturais por falecemento de pais ou sogros.
- e) Dous días por enfermidade grave ou falecemento de parentes ata segundo grao en consanguinidade ou afinidade. Cando con tal motivo o traballador necesite facer un desprazamento para o efecto, o prazo será de catro días.

En caso de enfermidade grave ou hospitalización ou intervención cirúrxica, o permiso será de tres días. Este permiso poderá gozarse, ben no momento inmediato seguinte á hospitalización ou á intervención cirúrxica, ou ben, no período de convalecencia pero sempre dentro dos quince días seguintes á data de hospitalización ou de intervención cirúrxica.

Se o traballador tivese que acompañar a familiar de primeiro grao de consanguinidade ou afinidade enfermo gravemente, co fin de que reciba asistencia médica noutra localidade, previa xustificación a licenza ampliarase ata cinco días naturais.

- f) Por matrimonio de fillos ou irmáns de consanguinidade e afinidade:
- Dous días naturais, se a cerimonia realízase na localidade de residencia do traballador.
  - Un día natural e outro laboral se o matrimonio se producise fóra da localidade de residencia do traballador.
  - Catro días naturais se a cerimonia se realice fóra da provincia.
- g) Un día natural por traslado de domicilio habitual. O día natural pasaría a ser laborable se o cambio de domicilio se producise a distinta localidade.
- h) Para concorrer a exames finais, liberatorios e demais probas definitivas de aptitude e avaliación de centros oficiais durante os días da súa celebración, non excedendo en conxunto de dez días ao ano
- i) Para deberes de carácter público e persoal, así como para consulta médica. A Empresa concederá aos seus traballadores permiso retribuído polo tempo necesario co fin de que estes poidan cumprir cos seus deberes de carácter público e persoal (renovación do DNI, revista militar, solicitude ou renovación do carné de conducir, etc.). Enténdese que este permiso será concedido cando o horario dos centros nos que deba ser realizada a correspondente xestión coincida coa xornada laboral do traballador. O traballador cando vaia asistir a consulta médica deberá poñelo en coñecemento da empresa e traer o xustificante correspondente da devandita asistencia, comprometéndose o produtor se é posible á terminación do distrito asignado.
- j) Un día por falecemento de tíos ou sobriños, de consanguinidade ou afinidade, para asistencia ao enterro.
- k) Todos os traballadores/as gozarán seis días por asuntos propios, que a partir de 1º de xaneiro de 2010 serán sete. El persoal fixo discontinuo gozará os mesmos días de asuntos propios establecidos para o persoal a tempo completo. O goce terá lugar sempre que non coincidan máis do 20% de empregados na mesma quenda de traballo; porén, as partes establecerán os criterios máis concretos sobre o goce.

Para efectos das licenzas establecidas neste artigo, as parellas de feito terán o mesmo tratamento que os matrimonios civís ou eclesiásticos. Deberá xustificarse a dita situación mediante Certificado de Convivencia ou Documento acreditativo similar.

#### ARTIGO 10º—SALARIOS

Para a vixencia do convenio páctanse os seguintes aumentos salariais:

- Ano 2008, Índice real de prezos ao consumo, conxunto nacional máis 1,5%.
- Ano 2009, Índice real de prezos ao consumo, conxunto nacional máis 1,75%.
- Ano 2010, Índice real de prezos ao consumo, conxunto nacional máis 2%.
- Ano 2011, Índice real de prezos ao consumo, conxunto nacional máis 2,25%.

Todos os conceptos salariais e económicos han revisarse nas porcentaxes de aumento concertadas neste Convenio.

Para efectos do seu aboamento, tanto ao asinamento do convenio, como no primeiro mes de cada ano de vixencia, efectuarase un aumento do salario mínimo de convenio igual do IPC previsto para cada ano máis a porcentaxe pactada sobre o IPC, regularizándose o incremento final no prazo de quince días, o mes de xaneiro dos anos seguintes 2009, 2010, 2011 e 2012, unha vez coñecido o IPC real

correspondente aos distintos anos de vixencia deste Convenio. A tal fin, as partes reuniranse para asinar as táboas salariais correspondentes para cada ano.

En aplicación dos termos previstos no parágrafo anterior, para o ano 2008 fíxase un salario mínimo de Convenio de 949,89 euros, establecéndose con efectos do 1º de xaneiro do devandito ano, a táboa salarial por categorías : cadro nº 1, anexo I a este convenio.

* Delegado .....	1051,64
* Xefe de Servizo .....	1031,29
* Encargado Xeral .....	1010,94
* Encargado Vertedoiro .....	990,73
* Capataz .....	990,73
* Administrativo.....	990,73
* Mecánico-Conductor .....	990,73
* Conductor.....	970,38
* Vixiante Vertedoiro .....	949,89
* Peón .....	949,89
* Limpadora .....	949,89
* Cristaleiro .....	949,89

Así mesmo, en cadro nº 1, anexo I a este convenio, recóllense a táboa salarial e o resto de conceptos económicos pactados.

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

#### ARTIGO 11º—ANTIGÜIDADE

A antigüidade será consolidada e pagada conforme á do Sector, é dicir, tres bienios do 5% e posteriores quinquenios do 7%.

Comezarse a aboar desde día 1º de xaneiro do ano en que se cumpran os bienios ou quinquenios de que se traten.

A acumulación dos incrementos por antigüidade non poderá supor en ningún caso máis:

- \* do 10% aos 5 anos
- \* do 25% aos 15 anos
- \* do 40% aos 20 anos
- \* do 60% como máximo aos 25 anos

#### ARTIGO 12º—PLUS DE PENOSIDADE

Establécese un Plus de penosidade que consiste no 25% do salario base. O devandito Plus será percibido por todos os traballadores da empresa durante os doce meses do ano.

#### ARTIGO 13º—PLUS DE NOCTURNIDADE

Establécese un Plus de nocturnidade que consiste no 30% do salario base. O devandito plus pagarase os doce meses do ano.

#### ARTIGO 14º—GRATIFICACIÓNS EXTRAORDINARIAS

Todo o persoal afecto a este Convenio percibirá as seguintes gratificacións extraordinarias:

Gratificación de Verán ou Xullo, gratificación de Nadal e gratificación de Beneficios.

Establécense as seguintes datas límite de pagamento destas gratificacións:

\* Gratificacións do Verán ou xullo: 15 de xullo

\* Gratificacións do Nadal: 15 de decembro

\* Gratificación de Beneficios: 15 de abril

As citadas gratificacións extraordinarias serán equivalentes cada unha delas a 30 días de salario base máis antigüidade.

A partir do asinamento deste Convenio,, as situacións de incapacidade temporal non afectarán ás pagas extraordinarias e non se devengarán no caso de ausencias inxustificadas.

#### *ARTIGO 15º—HORAS EXTRAORDINARIAS*

Procurarase efectuar as horas extraordinarias mínimas indispensables, e, en todo caso, cos límites que determina o Estatuto dos Traballadores.

Empresario e traballadores a través da súa representación legal poderán pactar que as horas extras se aboem na contía determinada na lexislación laboral vixente, ou se compensen por tempo de descanso, de acordo co previsto na lexislación vixente.

O valor da hora extraordinaria en ningún caso será inferior a valor da hora ordinaria calculada sen incluír o concepto de antigüidade.

#### *ARTIGO 16º—PLUS DE TRANSPORTE*

Establécese un Plus de Transporte de 83,63 euros mensuais para cada un dos traballadores da Empresa.

#### *ARTIGO 17º—PLUS DE DISTANCIA*

Establécese un Plus de Distancia mensual de 37,02 euros para todo o persoal que diariamente teña que desprazarse á nave; o devandito plus percibirase tamén polo persoal que presta servizos no vertedoiro, sendo obxecto de revisión nos termos establecidos no artigo 10 deste Convenio (cadro 1º, anexo I).

#### *ARTIGO 18º—AXUDAS DE CUSTO*

Establécese unha axuda de custo de 46,34 euros diarios e unha media axuda de custo de 23,17 euros diarios, sendo obxecto de revisión nos termos establecidos no artigo 10 deste Convenio (cadro 1º, anexo I).

#### *ARTIGO 19º—ACHEGA POR DIMINUÍDOS FÍSICOS OU PSÍQUICOS*

A devandita achega queda establecida na cantidade de 77,34 euros mensuais para aqueles traballadores que teñan ao seu cargo familiares diminuídos psíquicos ou físicos, sendo obxecto de revisión nos termos establecidos no artigo 10 deste Convenio (cadro 1º, anexo I).

#### *ARTIGO 20º—INDEMNIZACIÓN POR FALECEMENTO OU INVALIDEZ DERIVADA DE ACCIDENTE LABORAL E NON LABORAL*

A partir do mes seguinte ao asinamento deste Convenio colectivo establécense unhas indemnizacións de 12.100,00 euros por falecemento e 21.300,00 euros, en caso de invalidez, ambas as continxencias derivadas de accidente laboral e de 10.000,00 euros, se a invalidez deriva de accidente non laboral.

Anualmente, en vixencia do convenio, aplicaranse os respectivos incrementos establecidos nas táboas salariais.

Axuda por falecemento derivado doutras causas

Por falecemento dalgún/nha traballadora en activo, a Empresa que estea prestando servizos aboará ao cónxuxe ou fillos, para axuda do enterro, unha única cantidade de 608,82 euros.

Para efectos do regulado no presente artigo concertarase a póliza de seguros correspondente.

Anualmente, en vixencia do convenio, aplicaranse os respectivos incrementos establecidos nas táboas salariais.

#### ARTIGO 21º—ANTICIPOS REINTEGRABLES

Crearase un fondo para empréstitos persoais. Ao devandito fondo pode recorrer calquera traballador cunha antigüidade mínima de seis meses sen que en ningún momento os empréstitos solicitados e concedidos poidan superar as contías que para cada ano se determinan, sendo devoltos ao fondo nun período máximo de 12 meses salvo que fose previsible a finalización da relación laboral con anterioridade. Os empréstitos pendentes de adxudicar por se ter cuberto o máximo establecido iranse entregando cando repostado o fondo haxa cantidade suficiente para o seu outorgamento. A orde de concesión de empréstitos será o fixado polo Comité de Empresa, procurándose (salvo casos excepcionais) que entre a amortización dun empréstito e a concesión dun novo transcorran como mínimo seis meses.

O importe máximos de empréstitos e fondo serán os seguintes:

Concepto	Importe
Empréstito	1.702,83
Fondo	7.672,63

O prazo de tramitación será de 4 días.

#### ARTIGO 22º—AXUDA DE ESTUDOS

A cada traballador que teña fillos en EXB/ESO. aboaráselle unha cantidade anual de 57,56 euros en concepto de Axuda de estudos, sendo obxecto de revisión nos termos establecidos no artigo 10 deste Convenio (cadro 1º, anexo I).

A devandita cantidade farase efectiva coa nómina do mes de setembro ou outubro, previa xustificación.

#### ARTIGO 23º—ROUPAS DE TRABALLO

Entregaráselle a todo o persoal de limpeza e recollida dous uniformes e dúas camisas ao ano nos meses de maio e outubro. Ao persoal eventual entregaráselle tamén unha funda de repostado para que substitúa o uniforme de traballo porque teña que lavarse. Aos condutores entregaráselles un mono, unha camisa e un xerseí.

Para o persoal de limpeza de interiores entregaranse dúas batas anuais, podendo substituírse por chaqueta e pantalón a elección das traballadoras, doce pares de luvas e dous pares de zocos, e cada dous anos unha chaqueta de la para os invernos.

Ao persoal que preste os seus servizos no vertedoiro entregaráselle botas de seguridade.

Así mesmo, xunto co uniforme de inverno entregarase ao persoal de recollida e limpeza un par de botas de augas, tres pares de luvas protectoras, un conxunto de pantalón e chaqueta impermeables e unha boina, e igualmente, ao persoal con categoría de peón entregaráselle un funda.

Tamén se entregará cada dous anos un anorak e un chaleco acolchado.

O material será entregado en cada centro de traballo pola Empresa.

Antes da entrega da roupa se dará audiencia aos delegados de prevención, que emitirá a súa opinión.

Nas entregas de roupa a empresa e o os delegados de prevención quedarán unha mostra das pezas dadas aos traballadores, a fin de comprobarse en posteriores entregas que non diminúa a calidade. A empresa utilizará a súa mostra para modelo a provedores ao solicitar ofertas económicas e os delegados de prevención para comprobar que estes non incumpriron o pedido.

No caso de que por circunstancias do mercado ou mandato do cliente houbese que variar o modelo, ou a cor, ou calquera outra característica dalgunha peza (cambios dunhas pezas por outras, etc.), a

Empresa entregará á Representación Legal dos Traballadores a nova mostra, a fin de que se comprobe que non diminúa a calidade na peza substituída.

A Empresa informará aos seus provedores de vestiario, na súa carta de pedido, que a Representación Legal dos Traballadores vixiará o cumprimento das características do vestiario de traballo.

Todo o anterior, sen menoscabo do cumprimento da lexislación sobre Saúde Laboral.

#### *ARTIGO 24º—GARANTÍAS SOBRE AS CONDICIÓNS DE TRABALLO*

Co fin de que o traballador coñeza os datos relativos á súa afiliación e cotización ao réxime xeral da Seguridade Social, a empresa obrígase ao seguinte:

- a) Facilitar copia do parte de alta en Seguridade Social aos traballadores dentro dos primeiros oito días do seu ingreso.
- b) Publicación dos modelos TC1 e TC2 correspondentes ás cotizacións do último mes.

*ASÍ MESMO, MOSTRARASE NO TABOLEIRO DE ANUNCIOS COPIA DA PÓLIZA COA ENTIDADE ASEGURADORA SOBRE OS RISCOS PREVISTOS NO ARTIGO 20.*

#### *ARTIGO 25º—TABOLEIRO DE ANUNCIOS*

Será obrigatoria a existencia de taboleiros de anuncios nos que se fixarán as comunicacións da empresa, así como as comunicacións dos traballadores e a información sindical.

#### *ARTIGO 26º—SEGURIDADE E SAÚDE LABORAL*

Constituirase un Comité de Seguridade e Saúde Laboral:

- a) Composición: Estará constituído polo empresario ou quen o represente, un técnico cualificado na materia e catro representantes dos traballadores.
- b) Funcións: Serán as seguintes:
  - 1) Promover a observancia das disposicións vixentes en materia de Seguridade e Saúde Laboral.
  - 2) Estudar e promover as medidas oportunas na orde da prevención dos riscos profesionais, protección da vida, integridade física, saúde e benestar dos traballadores.
  - 3) Solicitar a colaboración dos gabinetes provinciais de seguridade e hixiene e institucións públicas, dedicadas a estas funcións na implantación ou inspección de medidas de protección no centro de traballo, dándose traslado aos compoñentes do comité de Seguridade e Saúde Laboral, dos informes que puidesen elevar a estes organismos.
  - 4) Ser informado pola Dirección da Empresa das medidas concretas que se previron para o centro de traballo en materia de Seguridade e Saúde Laboral, tendo facultade o comité, por iniciativa propia, de propor as adecuacións ou modificacións pertinentes ao plan de seguridade.
  - 5) O comité de Seguridade e Saúde Laboral poderá paralizar unha ou varias unidades de traballo no suposto de risco para os traballadores, debéndoo poñer de inmediato en coñecemento dos servizos técnicos de seguridade da empresa.
  - 6) O Comité de Seguridade e Saúde Laboral deberá levar unha estatística sinxela das medidas adoptadas, accidentes, ordes de seguridade dadas e requirimento aos traballadores resistentes á adopción de medidas de protección.
  - 7) A información resultante darase a coñecer a todo o persoal mediante a súa inserción nos taboleiros de anuncios.
- c) Actividade: O Comité de Seguridade e Saúde Laboral reunirse unha vez ao mes en horas de traballo. As reunións extraordinarias faranse por razóns de urxencia e fóra das horas de traballo.



Os membros do comité disporán de 7 horas mensuais, co límite de 2 horas nun mesmo día, para que de xeito habitual e efectiva comprobe o cumprimento das medidas de seguridade individuais e o estado das colectivas.

Todo o anterior, sen menoscabo do cumprimento do establecido na lexislación de Seguridade e Saúde no Traballo.

#### ARTIGO 27º—RECOÑECIMENTOS MÉDICOS

A Empresa efectuará os recoñecementos médicos específicos necesarios dentro da disciplina relativa á vixilancia da saúde, coa participación dos delegados/as de prevención e, de acordo coas estipulacións establecidas na Lei de Prevención de Riscos Laborais e Real Decreto 39/1997, do 17 de xaneiro.

Os resultados dos recoñecementos médicos deben ser entregados aos traballadores no prazo de sete días a partir da recepción dos mesmos pola empresa, data que deberá acreditarse.

#### ARTIGO 28º—DEREITOS SINDICAIS

- a) A Empresa respectará o dereito dos traballadores a sindicarse e non poderá suxeitar o emprego dun traballador á condición de que non se afilie ou renuncia á súa afiliación sindical.
- b) A Empresa non poderá despedir a un traballador nin prexudicalo de calquera outra forma por mor da súa afiliación ou actividade sindical.
- c) A Empresa reconece o dereito dos traballadores afiliados a un sindicato a celebrar reunións, recadar cotas e distribuír información sindical fóra de horas de traballo.
- d) O crédito de horas sindicais retribuídas, poderán ser acumuladas mensualmente entre os distintos membros do Comité de Empresa, nun ou varios dos seus compoñentes, sen pasar o máximo total, podendo quedar relevado ou relevados do seu traballo sen prexuízo da súa remuneración e os seus dereitos laborais. Caso de optarse pola acumulación entre os distintos membros do Comité de Empresa, deberase comunicar coa antelación suficiente que non será inferior a dous días.
- e) O persoal terá un permiso retribuído para a celebración de cinco asembleas anuais, desde as 20:00 a 23:30 horas.
- f) A empresa respectará a legalidade vixente en materia de acumulación de horas sindicais, conforme ao cal os cargos sindicais poderán acumular as devanditas horas entre si segundo teñan por conveniente.
- g) Computarase como tempo efectivo de traballo as horas dedicadas á negociación ou revisión do Convenio Colectivo.

#### ARTIGO 29º—EXCEDENCIAS

A excedencia poderá ser voluntaria ou forzosa. A forzosa, que dará dereito a conservación do posto de traballo e do cómputo de antigüidade da súa vixencia, concederase pola elección ou designación dun cargo público que imposibilite a asistencia ao traballo. O reintegro deberá ser solicitado dentro do mes seguinte ao cesamento no cargo público. O traballador, con polo menos unha antigüidade na empresa dun ano, ten dereito a excedencia voluntaria por un prazo non menor a dous anos e maior a cinco. Este dereito só poderá ser exercido outra vez polo mesmo traballador se transcorreron catro anos desde o final da anterior excedencia.

Os traballadores terán dereito a un período de excedencia non superior a tres anos para atender ao coidado de cada fillo, a contar desde a data de nacemento deste. Os sucesivos fillos darán dereito a un novo período de excedencia que, se é o caso, porá fin ao que viñese gozando. Cando o pai e a nai traballen, só un deles poderá exercer este dereito.

Terán dereito á situación de excedencia na empresa os traballadores que exerzan funcións sindicais de ámbito provincial ou superior, mentres dure o exercicio do seu cargo representativo.

*ARTIGO 30º—RELOXO*

A Empresa porá un reloxo de parede que servirá de orientación ao persoal. O local-vestiario permanecerá aberto durante 15 minutos máis tarde da hora de entrada. Todo aquel produtor que chegue no intervalo de 15 minutos apuntados no apartado anterior comezará a traballar unha hora máis tarde da hora de entrada e serán obxecto dunha hora de desconto comprometéndose a deixar o distrito que se lle asigne terminado. O establecido anteriormente terá lugar cando se cometa falta de puntualidade superior a unha cada dous meses.

*ARTIGO 31º—FALTAS E SANCIÓN S*

A Empresa informará ao Comité de Empresa das Sancións que se impoñan aos traballadores, así como dos motivos destas e da súa cualificación con arranxo á lexislación vixente. Esta información ao Comité de Empresa será anterior á comunicación de sanción ao traballador afectado. Non se poderá impor sancións que consistan na redución do período de vacacións ou minoración dos dereitos ao descanso de traballador ou multa de haber.

A petición dos traballadores sancionados, o Comité de Empresa facilitará a este, caso de ser posible e en reunión ao efecto, información suplementaria co fin de chegar a un coñecemento máis obxectivo dos feitos.

*ARTIGO 32º—XUBILACIÓN AOS 64 ANOS*

Os traballadores que cumpran a idade de 64 anos e demais requisitos esixidos poderá acollerse á xubilación segundo determina o R.D. 119485, e a este efecto as empresas obríganse a contratar simultaneamente no lugar do xubilado outro traballador, sempre de acordo coa lexislación vixente.

*XUBILACIÓN PARCIAL E ANTICIPADA*

1. Conforme ao R. Dto. 11312002, que se refire a Prestacións, Contrato a tempo parcial e Xubilacións Parciais e ao abeiro do disposto nos artigos 166.2º do R.D. Lexislativo 11994 do 20 de xuño e 12.6º do Estatuto dos Traballadores, reconécese aos traballadores incluídos dentro do ámbito de aplicación do presente acordo, o dereito subxectivo a optar por xubilarse a tempo parcial, a partir da idade mínima que legalmente se atope establecida por norma legal vixente e antes de alcanzar os 65, concertando paralelamente coa empresa unha redución da súa xornada habitual de traballo.
2. Poderán acceder á xubilación parcial os traballadores que, tendo dereito conforme á actual lexislación á xubilación total, reúnan así mesmo as condicións xerais esixidas para ter dereito á pensión contributiva de xubilación da Seguridade Social. A devandita acreditación efectuarase presentando ante a empresa certificado orixinal de vida laboral xunto co escrito do interesado dirixido á Empresa solicitando acollerse á xubilación anticipada parcial, cunha antelación de polo menos, tres meses á data prevista para a xubilación. Ademais será necesario que, ao momento do inicio da situación de xubilación parcial, o interesado non se atope en ningunha das causas de suspensión do contrato de traballo prevista na lexislación vixente.
3. A porcentaxe en que se poderá solicitar a xubilación parcial será como máximo o 85%, manténdose a prestación laboral do traballador ao servizo da Empresa como mínimo no 15% restante da xornada. Malia o anterior, mediante acordo entre a empresa e o traballador poderán establecerse porcentaxes distintas, sempre que se respecten as porcentaxes máximo e mínimo fixados anteriormente.
4. A devandita relación laboral instrumentarase mediante a subscripción dun contrato a tempo parcial e por escrito en modelo oficial. A prestación laboral, descanso e vacacións realizarase o primeiro ano de xubilación na quenda habitual, salvo pacto en contrario, entre a empresa e o traballador.
5. O contrato de traballo a tempo parcial suscrito co traballador parcialmente xubilado terá unha duración igual á que, no momento da súa celebración, lle reste a aquel para alcanzar a

- idade de 65 anos, momento en que se extinguirá o devandito contrato, debendo pasar de modo forzoso o devandito traballador á situación de xubilación total.
6. O salario a aboar en contraprestación polo traballo será o correspondente á xornada efectivamente realizada e aboarase á finalización de cada un dos meses nos que se traballan, liquidándose no último período mensual.
  7. A empresa celebrará simultaneamente un contrato de substitución cun traballador ou traballadora, co obxecto de substituír como mínimo a xornada de traballo que deixa vacante o traballador ou traballadora que se xubila parcialmente. A duración do contrato será igual á do tempo que lle falte ao traballador substituído para alcanzar a idade de 65 anos, salvo que o traballador substituído cesase con anterioridade ao servizo da empresa por calquera causa; nese caso extinguirase igualmente o contrato de traballo do relevista.

#### ARTIGO 33º—LIQUIDACIÓNS

Todos os recibos que teñan carácter de liquidacións se asinarán en presenza dun membro do Comité ou Asesor Sindical. Estes recibos asinaranse de conformidade co modelo anexo a este Convenio. No devandito documento constará o nome e a sinatura do membro do Comité ou Asesor Sindical.

#### ARTIGO 34º—COTA SINDICAL

A petición da central sindical correspondente e previa conformidade por escrito do afiliado, a Empresa encargarse da recadación da cota mediante o desconto en nómina e o seu ingreso na conta bancaria que a central determine.

#### ARTIGO 35º—DOMINGOS E FESTIVOS

O persoal fixo de xornada completa gozará xeralmente os seus días de descanso en domingos e festivos, salvo que por falta de persoal voluntario para traballar nos devanditos días non se puidese garantir o servizo; nese caso deberá prestarse forzosamente polos traballadores designados ao efecto, con día de libranza compensatorio e retribución salarial dun plus funcional polo seu cambio de día de libranza. O devandito plus aboarase tamén ao persoal do vertedoiro, non devengando estas retribucións os traballadores de noite que fagan a súa recollida o sábado de madrugada.

O persoal voluntario inscribirse en listaxe ao efecto, prestando servizo en orde estritamente rotativa, sen discriminación, cun máximo de 4 voluntarios por cada domingo ou festivo en xeral, salvo que exista coincidencia de dous días consecutivos non laborables, ou datas de especial significado, ou que non haxa suficientes voluntarios para atender o servizo que se precisa; nese caso terán que traballar os designados pola Empresa e por ser forzoso a retribución citada polo cambio de día de libranza terá un incremento engadido.

Para ese efecto, os importes serán:

- Voluntario: 45,36 euros
- Forzoso: 72,53 euros

#### ARTIGO 36º—RESPONSABILIDADE ANTE TERCEIROS

A Empresa disporá dunha póliza de responsabilidade civil que cubra os posibles riscos producidos a terceiras persoas no exercicio da actividade habitual desenvolvida que é a de recollida de lixos, limpeza viaria, limpeza de interiores e eliminación de residuos.

Para casos especiais non cubertos pola póliza crearase unha comisión representada por tres membros do Comité, un de cada central sindical representada, e un representante da Empresa. A devandita Comisión estudará os casos especiais e emitirá un informe vinculante.

*ARTIGO 37º—COMPLEMENTOS POR I.T. INCAPACIDADE TEMPORAL (ANTES, INCAPACIDADE LABORAL TRANSITORIA).*

Na situación de Incapacidade Temporal derivada de accidente de traballo ou enfermidade profesional, a Empresa complementará ata o 100% do salario base, antigüidade, nocturnidade e plus de perigo desde o primeiro día do parte de baixa.

Para os casos de I.T. derivada de enfermidade común ou accidente non laboral, a Empresa complementará ata o 100% do salario base, antigüidade, toxicidade e nocturnidade, a partir do primeiro día do inicio da baixa.

Co fin de mellorar as situacións e estados de Incapacidade Temporal, a Empresa mediante servizos médicos poderá verificar o estado de enfermidade e accidente do empregado, para o que deberá acudir aos recoñecementos médicos aos que sexa citado.

Naqueles supostos en que a Empresa denuncie posibles irregularidades nas situacións de I.T. poderá deixar de aboar este complemento, sempre que exista acordo maioritario nunha comisión formada ao efecto por dous representantes da Empresa e dos traballadores, quedando fixado no importe mínimo que marca a lei.

*ARTIGO 38º—REVISIÓN DA I.T.*

O persoal en situación de I.T. por enfermidade común será atendido en centros médicos da cidade de Pontevedra. Para ese efecto, a empresa disporá ata o 31/12/2008 para facer efectiva esta previsión.

*ARTIGO 39º—FOMENTO DE EMPREGO*

Todo o persoal contratado que esgote o período máximo legal establecido pasará a ser fixo no persoal laboral da Empresa.

As traballadoras que a Empresa incorpora dentro das fixas descontinuas, o día 1º de setembro para realizar limpeza de choque, serán rotadas, sempre que dispoñan de medios de transporte propios para realizar o traballo que a Empresa ten asignado, quedando obrigadas a realizar o traballo que a Empresa lles asigne.

Se por necesidades organizativas do servizo a Empresa considera necesario a cobertura de vacantes, terán preferencia a ocupar as mesmas as traballadoras fixas descontinuas.

Establécese para o persoal que traballe en domingos e festivos uns dereitos de preferencia, tanto para o traslado a quenda ordinaria de luns a venres como para a contratación a tempo completo.

*ARTIGO 40º—ESCAPE DE VEHÍCULOS E REPARTICIÓN DE MATERIAL DE LIMPEZA*

A empresa comprométese a realizar de forma paulatina as melloras necesarias co fin de evitar escapes laterais de gases nos camiós de Recollida de Lixos.

O material ou os produtos de limpeza utilizados na limpeza de colexios públicos serán fornecidos pola Empresa en cada centro de traballo.

*ARTIGO 41º—RETIRADA DO CARNÉ DE CONDUCIR*

No caso de que se produza a retirada do carné de conducir, por resolución administrativa a un traballador que conduza un vehículo a motor que requira o devandito permiso, a empresa comprométese a facilitarlle un posto de traballo na mesma quenda, o máis idóneo de acordo coa súa categoría profesional, percibindo as retribucións salariais correspondentes ao novo posto. Este beneficio non terá efecto cando a causa da retirada do carné de conducir fose embriaguez e consumo de drogas.

Sobre a base da responsabilidade empresarial nas condicións materiais, organización das rutas e servizos, ou as incidencias nos percorridos, en caso de discrepancia na atribución de responsabilidades en caso de expedientes de infracción de tráfico, estarase á solución que se dea pola Comisión Paritaria.

*ARTIGO 42º—CATEGORÍAS E TRABALLOS DE SUPERIOR CATEGORÍA*

Créase a categoría de peón especializado ou peón maquinista que percibirá o salario da categoría de peón máis o plus de distancia por desprazamento á nave.

Habilitarase un sistema para a cobertura de traslados a quendas e prazas vacantes baseado nos seguintes principios xerais:

- Prioridade dos traballadores en persoal tendo sempre en conta as necesidades do servizo respectivo.
- Comunicación da vacante que puidese producirse. Consideraranse vacantes as que se produzan nas diferentes quendas por defunción, xubilación, incapacidade total e absoluta e, en xeral todas aquelas que se produzan nos postos de carácter fixo que poidan preverse con certa anticipación. Cando se produza unha promoción profesional a categoría superior os promocionados deixarán vacantes na categoría e quenda ocupada que se farán efectivas unha vez transcorrido o preceptivo período de proba.
- Resposta escrita por parte dos traballadores solicitando o traslado ou a praza.
- Preferencia dos traballadores do centro de traballo, en primeiro lugar, e dos traballadores doutros centros, en segundo lugar tendo en conta a proximidade do seu domicilio habitual ao centro de traballo onde se produza a posibilidade do traslado ou vacante segundo os criterios de idoneidade e antigüidade na Empresa. Se non hai máis remedio contratación libre por parte da Empresa.
- O 50% das vacantes que se produzan, tendo en conta os puntos anteriores, cubrirase co criterio de antigüidade e o outro 50% cubrirase segundo os criterios de idoneidade e antigüidade na Empresa, iniciándose coa primeira vacante co criterio da antigüidade.
- A Empresa, durante o mes de xaneiro, informará anualmente aos representantes dos traballadores sobre as estimacións de previsión de novos ingresos para o exercicio seguinte.
- As vacantes que se produzan cubriranse nun prazo máximo de 30 días desde que estas se produzan e serán cubertas segundo dispón o Convenio Colectivo e a redacción definitiva do AGA.

*ARTIGO 43º—CONCILIACIÓN E IGUALDADE*

Para asegurar a igualdade de trato e oportunidades entre home e mulleres as partes afectadas por este Convenio colectivo, fixan os seguintes obxectivos:

1. Eliminación de calquera desigualdade no seo da Empresa entre mulleres e homes, para o que se pretende establecer medidas de acción positiva que permitan superar as actitudes e estereotipos sociais existentes sobre as mulleres, garantindo a igualdade nas condicións de partida.
2. Eliminar todos aqueles obstáculos (discriminacións directas e indirectas) que poidan impedir ou dificultar ás mulleres acceder a determinados postos de traballo nas mesmas condicións que os homes (postos de responsabilidade, categorías profesionais...), así como a eliminación de barreiras que poidan causar discriminación salarial.
3. Dar oportunidade ás mulleres para que se poidan situar nun plano de igualdade real respecto dos homes.
4. Establecer medidas que garantan a dignidade persoal e profesional de mulleres e homes.

Para conseguir os obxectivos apuntados crearase un Comisión de Igualdade de Oportunidades desenvolvéndose a continuación:

Comisión de Igualdade de Oportunidades, coa participación dos interlocutores sociais, co seguinte cometido:

- a) Participación na elaboración do plan de igualdade e realizar o seguimento correspondente do mesmo, detectando e corrixindo as diferentes situacións de discriminación que se estean

- produciendo, realizando para iso un diagnóstico inicial da realidade da Empresa, que sirva de punto de referencia para establecer o posterior seguimento e comparación de situacións deste.
- b) Habilitar o procedemento adecuado para recibir información sobre posibles tratos discriminatorios.
  - c) Identificar ámbitos prioritarios de actuación.
  - d) Promover a implantación de accións positivas que fagan desaparecer as discriminacións encubertas( en materia de acceso ao emprego, promoción, formación, retribución, condicións de traballo, conciliación da vida familiar e laboral, saúde).
  - e) Promover accións formativas e de sensibilización que animen ao persoal a participar na igualdade de oportunidades.
  - f) Intervención nas situacións de conflito que poidan exporse por casos de discriminación.
  - g) Proporcionar información ao persoal en relación con formación, promoción, vacantes, postos de nova creación, iniciativas...
  - h) Habilitar procedementos de intervención interno ante o acoso sexual, e casos de discriminación.

Darase a coñecer a todo o persoal a realización do plan de igualdade.

Así mesmo levarase a cabo a publicación de folletos divulgativos sobre igualdade de oportunidades onde se detallen os dereitos laborais e xurídicos do persoal.

#### ARTIGO 44º—SUBROGACIÓN DO PERSOAL

Co fin de contribuír e garantir o principio de estabilidade no emprego, a absorción do persoal entre os que se sucedan, mediante calquera 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 deste Convenio, levarase a cabo nos termos indicados no presente artigo e seguintes.

En diante, 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 todos os supostos de finalización, perda, rescisión, cesión ou rescate dunha contrata, así como respecto de calquera outra figura ou modalidade que supoña a substitución entre entidades, persoas físicas ou xurídicas que leven a cabo a actividade de que se trate, os traballadores da empresa saínte pasarán a adscribirse á nova empresa ou entidade pública que vaia realizar o servizo, respectando esta os dereitos e obrigacións que disfruten na empresa substituída. Producirase a mencionada subrogación de persoal sempre que se dea algún dos seguintes supostos:

1.—Traballadores en activo que realicen o seu traballo na contrata cunha antigüidade mínima dos catro últimos meses anteriores á finalización efectiva do servizo, sexa cal for a modalidade do seu contrato de traballo, con independencia de que, con anterioridade ao citado período de catro meses, traballase con anterioridade noutra contrata.

2.—Traballadores, con dereito a reserva de posto de traballo, que no momento da finalización efectiva da contrata teñan unha antigüidade mínima de catro meses na mesma e estean 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 segundo, con independencia da súa antigüidade e mentres dure o seu contrato.

4.—Traballadores de novo ingreso que por esixencia do cliente se incorporaron á contrata de servizos públicos como consecuencia dunha ampliación, nos catro meses anteriores á finalización daquela.

5.—Traballadores que substitúan a outros que se xubilen, tendo cumprido 64 anos dentro dos catro últimos meses anteriores á finalización efectiva 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. 1.194/85, de 17 do xullo.

B) Todos os supostos anteriormente contemplados deberán acreditarse fidedignamente e documentalmente pola empresa ou entidade pública saínte á entrante, mediante os documentos que se detallan seguidamente e no prazo de 10 días hábiles contados desde o momento en que, ben a empresa entrante, ou a saínte, comunique fidedignamente á outra empresa o cambio na adxudicación do servizo. Os documentos que a empresa saínte deberá facilitar á empresa entrante serán os seguintes:

- Certificado do organismo competente de estar ao corrente de pagamento na Seguridade Social.
- Fotocopia dos catro últimos recibos de salarios dos traballadores afectados.
- Fotocopia dos TC-1 e TC-2 de cotización á Seguridade Social dos catro últimos meses.
- Relación de persoal especificando: nome e apelidos, número de afiliación á Seguridade Social, antigüidade, categoría profesional, xornada, horario, modalidade de contratación e data do goce das súas vacacións. Se 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 debidamente dilixenciados 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 servizo da nova titular.

O incumprimento das obrigacións entre empresas non afectará á subrogación do persoal.

C) Os traballadores que non gozasen das súas vacacións regulamentarias ao producirse a subrogación gozaranas coa nova adxudicataria do servizo, que só aboará a parte proporcional do período que a ela corresponda, xa que o aboamento do outro período corresponde ao anterior adxudicatario, que deberá efectualo na correspondente liquidación.

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

Se o cliente rescindise a contrata a unha empresa por deixar de prestar o servizo, ou realizalo en por si, operará a subrogación para o propio cliente nos termos sinalados neste artigo.

#### ARTIGO 45º—ORDENANZA LABORAL

As partes asinantes deste Convenio acordan que o contido da derogada Ordenanza Laboral do Sector (limpeza pública, regas, recollida de lixo e rede de sumidoiros) se siga aplicando, ata que unha vez estudado o Acordo Marco do Sector (ou convenio xeral de limpeza pública), publicado no B.O.E. nº 58 do 7 de marzo de 1996, poida ser estudado pola comisión paritaria e incorporado caso de estimalo a este Convenio colectivo.

#### ARTIGO 46º—COMPOSICIÓN DA MESA NEGOCIADORA

Validez da representación e capacidade para obrigarse:

Este Convenio Colectivo de ámbito empresarial foi negociado entre os representantes da empresa, Javier Antón Maguregui, Isabel Ferreiro Gonzalez, Manuel Polledo Cerdeiriña e os representantes dos traballadores, Manuel Iglesias Pazos, Juan Carlos Corredoira Barral, Héctor Vidal Docampo, Angel Miranda Leiro, Raimundo Veiga Caldas, Roberto García Fariña, Enrique Abilleira Abuín, Roberto García Fariña, Constante León Pereira, Manuel Miñan Cal, todo eles membros do Comité de Empresa. foron asesores da parte social, en todas ou parte das sesións negociadoras, Manuel Currás Meira, Ignacio Santiago Rodriguez, Miguel Anxo Vilacoba García e Manuel Pena Rivadulla. A Comisión Negociadora constituíuse válida e debidamente en todas as súas sesións e as partes recoñecéronse mutuamente a representación con que actuaron e a capacidade suficiente para o outorgamento dos acordos neste Convenio.

## CESPA, S.A. PONTEVEDRA - CADRO Nº 1 (ANEXO I) SALARIOS 2008 (A CONTA)

CATEGORÍA	SALARIO CONVENIO (euros)	BOLSA DE VACACIONES (art.8) (euros)		OUTROS CONCEPTOS SALARIAIS (euros)	
		DÍA	NOITE		
				Plus Transporte (art. 16)	83,63
Delegado	1.051,64	25,37	59,81	Plus Distancia (art. 17)	37,02
Xefe de Servizo	1.031,29	22,23	55,97	Axudas de custo (art. 18)	DECATA 46,34
Encargado Xeral	1.010,94	18,82	51,86	Axudas de custo (art. 18)	MEDIA 23,17
Encargado Vertedoiro	990,73	15,57	48,00	Diminuí. físicos (art. 19)	77,34
Capataz	990,73	15,57	48,00	Indemn.. Falecem. (art. 20)	12.100,00
Administrativo	990,73	15,57	48,00	Inval Accid. Lab. (art. 20)	21.300,00
				Inva. Accid. Non laboral (art.20)	10.000,00
Mecánico-Conductor	990,73	15,57	48,00	Axuda Entero (art. 20)	608,82
Conductor	970,38	12,10	43,78	Anticipos Reintegrables (art. 21)	Empréstito 1.702,83
Vixiante Vertedoiro	949,89	8,93	45,18	Anticipos Reintegrables (art. 21)	Fondo 7.672,63
Peón	949,89	8,93	45,18	Axuda Estudos (art. 22)	57,56
Limpadora	949,89	8,93	45,18	Domingos e Festivos (art. 35)	Voluntario 45,36
Cristaleiro	949,89	8,93	45,18	Domingos e Festivos (art. 35)	Forzoso 72,53

## CESPA, S.A. PONTEVEDRA - CADRO Nº 2 (ANEXO II). HORARIOS DE TRABALLO 2008-2011

## XORNADA SEMANAL 35 HORAS EFECTIVAS

## DISTRIBUCIÓN

1.—PERÍODO 1/09/2008 AO 31/12/2009) (Xornada Semanal 35 Horas efectivas)

## MAÑÁ

DE LUNS A VENRES

De 07:00 h. a 14 h. (Inclúe un descanso de 30 minutos, de 10:00 h. a 10:30 h.)

SÁBADO

De 07:00 h. a 1 2:30 h. (Inclúe un descanso de 30 minutos, de 10:00 h. a 10:30 h.)

## TARDE

DE LUNS A VENRES

De 14:00 h. a 21:00 h. (Inclúe un descanso de 30 minutos, de 17:00 h. a 17:30 h.)

SÁBADO

De 14:00 h. a 19 :30 h. (Inclúe un descanso de 30 minutos, de 17:00 h. a 17:30 h.)

## NOITE

DE LUNS A VENRES

De 23:00 h. a 06:00 h. (Inclúe un descanso de 30 minutos de 03:00 h. a 0 3:30 h.)

SÁBADO

De 23:00 h. a 04:30 h.(Inclúe un descanso de 30 minutos de 03:00 h. a 0 3:30 h.)

## NOVOS SERVIZOS

De 06:00 a 13:55 con axuste semanal a 35 horas efectivas.

De 05:00 a 12:00 Domingos e Festivos con axuste semanal a 35 horas efectivas.

De 23:00 a 06:00 Domingos e Festivos con axuste semanal a 35 horas efectivas.





RECIBO LIQUIDACIÓN (FINIQUITO)

Empresa.....
Empregado.....
Data cesamento ..... Causa .....

O traballador subscripto cesa na prestación dos seus servizos por conta da Empresa arriba indicada, e recibe neste acto a liquidación de partes proporcionais na contía e detalle que se expresa ao pé, con cuxo recibo recoñece estar saldado e liquidado por todos os conceptos coa referida empresa, comprometéndose a nada máis pedir nin reclamar á Empresa.

En Pontevedra, a ..... de ..... de 200....

Sinatura do Delegado Sindical, Sinatura do Traballador, Sinatura da Empresa

Detalle liquidación.....
Liquidación verán.....
Liquidación vacacións.....
Suma.....
Retención Renda.....

Desexa Vd. que esta liquidación sexa visada polo Comité, Delegado ou Centrais Sindicais previa a súa aprobación

[ ] SÍ [ ] NON

Sinatura,

Liquido a percibir.....

PERMISO PARA CONSULTA MÉDICA QUE CONCEDE A EMPRESA CESPA, S.A.

Produtor.....

O Produtor apuntado foi consultado no día da data, das ..... ás ..... horas.

www.cigservizos.org

En Pontevedra, a ..... de ..... de 200....

Asdo.: Dr. D. ....

Nota: Este volante só se estende para efectos de xustificar, ante a Empresa, o tempo de consulta en Institucións da Seguridade Social.

Vigo, 27 de xullo de 2010.—A xefa territorial, Carmen Bianchi Valcarce.

2010008777