

**CONVENIO COLECTIVO
DE RECOLLIDA DE
RSU DO MORRAZO,
ADSCRITO A
RECOLTE, SERVIZOS E
MEDIOAMBIENTE,
S.A.U.
2017-2019**

XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE ECONOMÍA, EMPREGO E INDUSTRIA
SERVIZO DE EMPREGO E ECONOMÍA SOCIAL

Convenios colectivos

CONVENIO COLECTIVO DE RECOLLIDA DE RSU DO MORRAZO, ADSCRITO A RECOLTE, SERVICIOS E MEDIOAMBIENTE, S.A.U.

Código de Convenio número 36003671012003.

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto do convenio colectivo para o persoal de recollida de RSU da Mancomunidade do Morrazo, adscrito á empresa RECOLTE, SERVICIOS Y MEDIOAMBIENTE, S.A.U. (antes GSC), subscrito en representación da parte económica, por unha representación da empresa, e da parte social, polos delegados de persoal, en data 24 de xullo do 2017.

Primeiro.—Dito Convenio foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 28 de xuño do 2017.

Segundo.—Que no mesmo non se aprecia ningunha infracción da legalidade vixente e a súas cláusulas non conteñen estipulacións en prexuízo de terceiros.

FUNDAMENTOS DE DEREITO

Primeiro.—Que o artigo 90.2 e 3 do Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de outubro, do Estatuto dos Traballadores, outorga facultades á autoridade laboral competente en orden ó rexistro, publicación depósito e notificación dos Acordos Colectivos pactados no ámbito da súa competencia.

Segundo.—Real Decreto 713/2010, de 28 de maio, sobre Rexistro e Depósito dos Convenios e Acordos Colectivos de Traballo.

Terceiro.—Real Decreto 2412/82, de 24 de Xullo, sobre traspaso de función e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo.

Esta Xefatura territorial,

ACORDA:

Primeiro.—Ordenar o seu rexistro e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidades Autónoma de Galicia, creado mediante Orde do 29 de outubro do 2010 (DOG nº 222, do 18/11/2010).

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



Luns, 16 de outubro de 2017

Núm. 198

Terceiro.—Ordenar a notificación desta Resolución á mesa negociadora do mesmo.

Vigo, 08/09/2017.—O Xefe Territorial, Ignacio Rial Santomé.

**CONVENIO COLECTIVO DE RECOGIDA DE R.S.U., DE LA MANCOMUNIDAD
DO MORRAZO ADSCRITO A LA EMPRESA RECOLTE, SERVICIOS Y MEDIOAMBIENTE,
S.A.U. 2017-2019**

CAPÍTULO I.—NORMAS GENERALES

ART: 1.—AMBITO DE APLICACION

I. El presente Convenio Colectivo regulará las condiciones de trabajo de la Empresa RECOLTE, SERVICIOS Y MEDIOAMBIENTE, S.A.U., para su personal adscrito al centro de trabajo de recogida de R.S.U. da Mancomunidad do Morrazo.

II. *Ámbito funcional.* La gestión y recogida de residuos sólidos urbanos de la mancomunidad do Morrazo.

III. *Ámbito personal.* Quedan incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio la totalidad de los trabajadores y las trabajadoras de la empresa cuya actividad queda comprendida dentro del ámbito funcional descrito.

ART: 2.—DURACION Y VIGENCIA

I. La duración del presente Convenio será de 3 años, por lo que se extenderá su vigencia hasta el 31 de Diciembre de 2019.

II. No obstante, se seguirá aplicando hasta la firma del nuevo Convenio, pactándose un plazo máximo de ultra actividad de 2 años, transcurrido el cual perderá vigencia en cumplimiento de la legislación vigente en materia de Negociación Colectiva.

III. El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma. La tabla salarial adjunta tendrán su vigencia a partir del 1 de Enero de 2017.

ART: 3.—DENUNCIA

El presente Convenio se considerará automáticamente denunciado, una vez terminada la vigencia prevista en el artículo anterior, sin necesidad de preaviso alguno.

ART: 4.—ALCANCE OBLIGACIONAL

Dada la representatividad de las partes firmantes del convenio, y a tenor de lo establecido en el título III del Estatuto de los Trabajadores el presente convenio obliga a la empresa y la plantilla comprendida dentro de su ámbito funcional y personal.



ART.: 5.—ABSORCION Y COMPENSACION

I. Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas.

II. Los aumentos de retribuciones que pudieran producirse en el futuro por disposiciones legales, sólo serán aplicables, cuando consideradas globalmente y en cómputo anual, superen a las aquí pactadas. En caso contrario serán compensadas y absorbidas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos.

ART.: 6.—COMISION MIXTA PARITARIA

I. En el plazo máximo de 10 días a partir de la firma del Convenio, se constituirá una Comisión Mixta paritaria de interpretación del Convenio.

II. Estará formada por tres representantes de la empresa y tres representantes de la parte social. Ambas partes podrán contar con asesores, y se comprometen a procurar la presencia del sexo menos representado en la composición de la Comisión.

III. Se reunirán a instancia de parte, cuantas veces sea necesario, debiendo celebrar la reunión dentro de las 48 horas siguientes a la convocatoria.

IV. Sus funciones serán las siguientes:

- a) Interpretación de todas y cada una de las cláusulas de este Convenio.
- b) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo pactado.
- c) Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente Convenio, que puedan afectar a su contenido.
- d) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del convenio y a una mayor solución interna de los conflictos.

V. Las reuniones de la Comisión Mixta Paritaria, tanto cuando sean convocadas por la parte empresarial como cuando sean convocadas por la parte social, las horas invertidas en dichas comisiones no se descontarán del crédito horario sindical.

VI. Las resoluciones de la comisión mixta de interpretación adoptarán siempre la forma escrita y motivada.

ART.: 7.—INTERPRETACION Y APLICACION DEL CONVENIO

I. Ambas partes convienen que cualquier duda o divergencia que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este Convenio sea sometida, antes de establecer reclamación ante los órganos competentes, a informe de la Comisión Mixta Paritaria.



Luns, 16 de outubro de 2017

Núm. 198

II. La Comisión Mixta Paritaria deberá emitir su informe en un plazo máximo de 72 horas, a partir de la celebración de la reunión.

III. Las funciones y actividades de la Comisión Mixta Paritaria no obstruirán, en ningún caso, el libre acceso a la jurisdicción administrativa y contenciosa previstas en la Ley.

IV. En el caso de que concurren en la Empresa causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, conforme al artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores, y no se llegue a un acuerdo entre la Empresa y las personas representantes de los trabajadores y trabajadoras para dejar de aplicar las condiciones de trabajo pactadas en el convenio colectivo, se solicitará la intervención de la Comisión Mixta Paritaria. En caso de no alcanzarse un acuerdo, se resolverán las discrepancias surgidas a través de la Comisión Tripartita Gallega para la Inaplicación de Convenios Colectivos, creada y regulada en su funcionamiento por el Decreto 101/2015, de 18 de Junio (DOG nº137, de 22 de Julio de 2015).

CAPÍTULO II.—ESTRUCTURA SALARIAL

ART: 8.—ESTRUCTURA ECONÓMICA

I. Las remuneraciones económicas de los trabajadores y trabajadoras afectados por este Convenio estarán constituidas por retribuciones de carácter salarial y no salarial.

II. SALARIOS

Son retribuciones salariales las remuneraciones económicas del personal en dinero o en especie que reciben por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta de la empresa.

Conceptos que comprenden las retribuciones salariales

- a) Salario base.
- b) Complementos salariales:
 - Gratificaciones extraordinarias.
 - Vacaciones.
 - Plus de Nocturnidad.
 - Plus Tóxico, Penoso y Peligroso.
 - Plus de Actividad.
 - Horas extraordinarias.
 - Antigüedad consolidada



Luns, 16 de outubro de 2017

Núm. 198

III. COMPLEMENTOS NO SALARIALES

Son las percepciones económicas que no forman parte del salario por su carácter compensatorio por gastos suplidos o perjuicios ocasionados al trabajador o trabajadora o por su carácter asistencial.

Conceptos que comprenden las retribuciones no salariales

- a) Complementos no salariales.
- b) Complementos por incapacidad temporal.

ART: 9.—SALARIO BASE

El salario base del personal afecto a este Convenio será el que para cada puesto y funciones se establece en la tabla salarial anexa. El salario base se devengará por mes natural.

ART: 10.—PLUS TOXICO, PENOSO Y PELIGROSO

I. El personal afecto a este convenio percibirá un complemento de puesto de trabajo denominado Plus tóxico, Penoso y Peligroso, cuyo importe será el que marque la tabla salarial anexa.

II. Este Plus se abonará por día efectivamente trabajado.

III. Este Plus se abonará durante el período de vacaciones como si dicho período fuese efectivamente trabajado.

ART: 11.—PLUS DE ACTIVIDAD:

I. Todo el personal afectado por este Convenio percibirá este plus.

II. Este Plus se abonará por día efectivamente trabajado.

III. Este plus se abonará durante el período de vacaciones como si dicho período fuese efectivamente trabajado.

ART: 12.—PLUS DE NOCTURNIDAD

I. Los trabajadores o trabajadoras que realicen su jornada entre las 22 y las 6 horas percibirán un plus de nocturnidad. Se considerará que se devenga el citado plus cuando se trabaje al menos la mitad de la jornada en dicho horario.

II. Este plus se abonará por día efectivamente trabajado, en las cuantías que para cada puesto y funciones se reflejan en la tabla salarial anexa.



Luns, 16 de outubro de 2017

Núm. 198

ART.: 13.—PLUS DE TRANSPORTE

I. Todo el personal afectado por este Convenio percibirá un plus de transporte, cuyo importe será el establecido en la tabla salarial anexa.

II. Su objetivo es compensar los gastos de desplazamiento al centro de trabajo que tienen que realizar los trabajadores y trabajadoras. Su abono será una cuantía fija mensual, a razón de 24,14 días.

ART.: 14.—GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

I. El personal afectado por este Convenio tendrá derecho a percibir tres gratificaciones extraordinarias correspondientes a Verano, Navidad y Paga de Beneficios, se abonarán, cada una, a razón de las cuantías de salario base y concepto de antigüedad, en su caso.

II. Las gratificaciones extraordinarias de Verano y de Navidad se devengarán en su total integridad. La gratificación de Verano se abonará el día 30 de Junio y la de Navidad entre los días 10 y 20 de Diciembre.

III. La gratificación extraordinaria de beneficios se prorrateará en los 12 meses del año.

ART.: 15.—VACACIONES

I. Todo el personal afectado por el presente Convenio disfrutará de un mes ininterrumpido de vacaciones anuales retribuidas, o la parte proporcional que le corresponda en función del tiempo trabajado. El tiempo en que el trabajador o trabajadora esté en situación de I.T., contará como tiempo efectivamente trabajado para el cálculo de las vacaciones.

II. Las vacaciones tendrán lugar en los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre. La rotación será la establecida históricamente y que se viene aplicando cada año.

III. Los trabajadores o trabajadoras que desempeñen el mismo puesto y funciones podrán intercambiar entre sí su turno de vacaciones, previa comunicación a la empresa, teniendo siempre en cuenta que a efectos de rotación del año siguiente computará el turno asignado y no el disfrutado en caso de cambio.

IV. El período vacacional se abonará a razón de salario base de Convenio, antigüedad, plus Penoso y plus de Actividad.

V. La empresa concederá al personal que lo solicite el disfrute de las vacaciones fuera del período establecido en este Convenio, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. A petición del trabajador, este período se podrá fraccionar en un máximo de dos plazos, con independencia de la duración de cada uno de ellos.

VI. El personal que durante todo o parte del período vacacional se encuentre en situación de IT, tendrá derecho al disfrute de las mismas en las condiciones que establece el artículo



Luns, 16 de outubro de 2017

Núm. 198

38 del Estatuto de los Trabajadores RD 1/1995 de 24 de Marzo y demás legislación vigente y pertinente aplicación.

VII. El empresario saliente de la contrata, adjudicada a otra empresa, estará obligado a liquidar la parte proporcional que le corresponda a los trabajadores y trabajadoras en el concepto de vacaciones.

ART: 16.—HORAS EXTRAORDINARIAS

I. Es el complemento salarial que deberá percibir el trabajador o trabajadora por el exceso de tiempo de trabajo efectivo que realice sobre la duración de la jornada diaria establecida en el capítulo III de este convenio o la proporcional que corresponda.

II. Las horas extraordinarias realizadas serán abonadas a razón de 15,57 €. para el año 2.017, de 15,91 € para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2018 y el 30 de abril de 2019 y de 16,46 € entre el 1 de mayo de 2019 y el 31 de diciembre de 2019.

ART: 17.—ANTIGÜEDAD

Todos los trabajadores y trabajadoras que alcancen una antigüedad de 3 años (trienio), la empresa les abonará un 4% sobre el salario base en concepto de plus de antigüedad.

ART: 18.—FESTIVOS TRABAJADOS

I. Los Domingos y festivos trabajados serán abonados a razón de 104,15 € en 2017, 106,44 € para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2018 y el 30 de abril de 2019 y de 110,17 € entre el 1 de mayo de 2019 y el 31 de diciembre de 2019. Esto será así para todos los operarios, con independencia de su puesto y funciones, y se compensarán con un (1) día de descanso a disfrutar obligatoriamente en día laborable.

II. Tendrán la consideración de festivos locales: Virxe do Carme y Luns do Cristo.

III. Durante el período estival, 15 de Junio a 15 de Septiembre, en el que se ampliará la plantilla para el refuerzo del verano y en aquellos casos, durante el resto del año que, por coincidir durante dos días consecutivos, sea necesaria la prestación de servicios, todo el personal que contractualmente no esté obligado a prestar servicio dichos días, garantizará la cobertura del mismo, bien sea por adscripción voluntaria o estableciendo un sistema rotativo.

IV. Se establece como día festivo de Convenio el 10 de Marzo, en sustitución del día de San Martín de Porres.

ART: 19.—COMPLEMENTOS POR INCAPACIDAD TEMPORAL

I. En los casos de I.T. derivada de accidente laboral, la empresa complementará hasta el 100% del salario real desde el primer día de baja.



Luns, 16 de outubro de 2017

Núm. 198

II. Del mismo modo, se complementará hasta el 100% del salario real desde el primer día, en caso de accidente in itinere, entendiéndose como tal aquel que se produce durante el desplazamiento entre el domicilio habitual y el centro de trabajo.

III. En el caso de I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa complementará según la siguiente escala:

a) Primera baja en el año: Primer día de baja hasta un máximo de 60 días, el 100 % del salario real. Al finalizar este periodo se estará a lo que determine la legislación en la materia.

b) Segunda baja del año: 75 % del salario real desde el primer día de baja hasta el alta de la misma.

c) Tercera baja del año: Se estará a lo que determine la legislación vigente.

ART.: 20.—INCREMENTOS SALARIALES

I. El incremento salarial para el año 2017 es del 2,00 %, aplicando este incremento sobre las Tablas Salariales y demás conceptos económicos vigentes en el año 2016. Este incremento queda incluido en los importes recogidos en este convenio y en las tablas salariales adjuntas.

II. El incremento salarial para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2018 y el 30 de abril de 2019 será del 2,2 %, aplicando este incremento sobre las Tablas Salariales vigentes en el periodo anual anterior.

III. El incremento salarial para el periodo comprendido entre el 1 de mayo de 2019 y el 31 de diciembre de 2019 será del 3,5 %, aplicando este incremento sobre las Tablas Salariales vigentes en el periodo anterior.

CAPÍTULO III.—JORNADA DE TRABAJO Y SU TRATAMIENTO

ART.: 21.—JORNADA DE TRABAJO

I. La duración de la jornada diaria de trabajo durante la vigencia del presente Convenio será de 6 horas y 20 minutos (no incluyendo en dicho cómputo el descanso para el bocadillo).

II. Las horas de trabajo que como jornada diaria quedan fijadas en el apartado a) de este artículo tendrán, en todo caso, la consideración de trabajo efectivo.

III. El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en el puesto de trabajo encomendado.

IV. Podrán pactarse interrupciones o descansos en el desarrollo de la jornada diaria, de tal modo que, en ningún supuesto afectarán a la consideración y tratamiento de trabajo efectivo que el presente Convenio Colectivo atribuye a la jornada de trabajo.



Luns, 16 de outubro de 2017

Núm. 198

ART.: 22.—DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA

I. La jornada de trabajo del Servicio de recogida se distribuye de Lunes a Sábado.

II. Los días 24 y 31 de Diciembre se realizará exclusivamente el servicio de recogida diurno.

III. Los días 25 de Diciembre y 1 de Enero se realizará exclusivamente el servicio de recogida nocturno.

IV. Los servicios efectuados los días 24, 25, 31 de Diciembre y 1 de Enero, se considerarán como festivos.

V. Distribución por períodos:

a) Jornada de verano:

— Turno nocturno, comienza a las 23:00 horas

— Turno diurno, comienza a las 06:00 horas

b) Jornada de invierno:

— Turno nocturno, comienza a las 22:00 horas

— Turno diurno, comienza a las 06:00 horas

VI. En todo caso, sea cual sea la distribución de la jornada, deberán respetarse los períodos mínimos de descanso diario y semanal.

CAPÍTULO IV.—PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS A LAS DE SEGURIDAD SOCIAL

ART.: 23.—INDEMNIZACIONES

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio tendrán derecho a percibir indemnizaciones complementarias a las prestaciones de Seguridad Social en los supuestos y cuantías que se detallan:

a) En caso de fallecimiento, por accidente laboral o enfermedad profesional: 28.000 Euros.

b) En caso de fallecimiento por accidente no laboral: 12.000 Euros.

b) En caso de Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual, si su origen es por accidente laboral, o por enfermedad profesional): 28.000 Euros.

c) En caso de Incapacidad Permanente Absoluta o Gran Invalidez si su origen es por accidente laboral, o por enfermedad profesional): 35.000 Euros.

ART.: 24.—ROPA DE TRABAJO

La empresa facilitara las siguientes prendas:



Luns, 16 de outubro de 2017

Núm. 198

CONDUCTORES Y PEONES

Anual:

a) 4 pantalones: 2 de verano a entregar en el mes de mayo y 2 de invierno a entregar en octubre.

b) 4 polos: 2 de verano de manga corta a entregar en mayo y 2 de invierno de manga larga a entregar en octubre.

c) 1 jersey

d) 4 pares de calcetines

e) 1 chaleco reflectante de alta visibilidad

f) 1 gorra de verano

g) 1 gorro invierno

h) guantes según necesidad

i) 1 par de botas de agua

Bianual:

a) 1 traje de agua transpirable, con parte interior desmontable de tipo polar.

b) 1 par de botas de seguridad.

Habrá un máximo de una reposición bianual, luego las reposiciones serán de traje o botas asimilables a las usadas por los temporales de menos de 10 meses de contratación.

El personal de taller dispondrá a mayores de la ropa anteriormente mencionada de dos fundas al año.

Se dispondrá en reserva de 4 trajes de agua para uso rotatorio de los y las temporales de menos de 10 meses de contratación, serán facilitados cuando se entregue la ropa de invierno. Los trajes serán 2 de la talla XL y 2 de talla XXL.

La ropa de trabajo será de uso obligatorio para todo el personal.

La ropa de invierno se entregara durante el mes de octubre y la de verano durante el mes de mayo.

Se le entregará al personal que lo solicite una faja lumbar, un máximo de una al año.

En todos los casos, cuando realizando el trabajo, ésta se rompa, o quede inservible, la Empresa la cambiará por otra nueva, previa entrega de la prenda deteriorada.



Luns, 16 de outubro de 2017

Núm. 198

Para la confección de la ropa se tendrá en cuenta la diferencia de sexo.

Al causar baja definitiva en la empresa, el trabajador o trabajadora estará obligado a devolver la totalidad de la ropa de trabajo.

A los efectos de garantizar el cumplimiento de las medidas de seguridad y salud laboral, la entrega de la ropa de trabajo será coordinada entre el responsable de riesgos laborales de la empresa y el de la parte social.

ART: 25.—RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCIR

I. En el supuesto de que un trabajador o trabajadora que desempeñe el puesto de Conductor, Conductora o Peón Especialista, realizando su cometido con un vehículo de la Empresa y cumpliendo con la función que le haya sido encomendada, le fuera retirado provisionalmente el permiso de conducir, la Empresa le asignará otro puesto de trabajo según las necesidades del Servicio, por el período de retirada del carné. Al término de la suspensión del permiso de conducir será reintegrado a su anterior puesto de trabajo. El resto de grupos profesionales que desempeñen las labores de conductor o conductora se regirán por este artículo.

II. Estos beneficios no tendrán lugar cuando la causa de la retirada del permiso de conducir sea debida a imprudencia temeraria, embriaguez o drogadicción, o cuando exista reincidencia.

III. Cuando para el desarrollo de su actividad al trabajador o trabajadora le sea obligatorio disponer de la correspondiente autorización -el permiso de conducir específico para el trabajo encomendado- y sea susceptible de ser cancelada temporal o definitivamente, el trabajador está obligado a informar en todo momento a la empresa de las incidencias que se produzcan respecto a dicha autorización.

IV. A los efectos de lo antes descrito, y sin eludir la obligación de informar sobre cualquier variación que pudiese sufrir la habilitación que le permite la conducción de vehículos, el trabajador o trabajadora en el momento en que se le solicite facilitará a la empresa original o copia compulsada de su permiso de conducción que le permita el manejo de los vehículos propios del servicio, firmando si así se le requiriese, fotocopia del dicho permiso junto con declaración jurada a través de la cual se declare la plena validez del mismo al no encontrarse anulado, intervenido, revocado o suspendido. Al mismo tiempo la Empresa estará autorizada en cualquier momento como parte del contrato laboral que le une al trabajador a realizar cuantas gestiones fuesen oportunas con el fin de verificar, o en su caso comprobar, la certeza de lo declarado y de la validez en cada momento de la habilitación como requisito necesario para el adecuado cumplimiento y mantenimiento de la relación laboral.

V. La Comisión Paritaria tendrá la facultad de pactar de nuevo este artículo, en función de lo que la legislación vial determine, sobre todo en cuanto a la expedición, control y retirada del Carné por puntos.



*CAPÍTULO V.—SEGURIDAD Y SALUD**ART.: 26.—SEGURIDAD Y SALUD*

I. Dada la importancia que reconocen los firmantes a la prevención de accidentes, se incluye este capítulo dedicado a la Prevención de Riesgos Laborales. Y considerando de obligada aplicación, ambas partes, la legislación sobre Seguridad y Salud, a tal efecto, se elegirá un delegado o delegada de prevención de entre los Delegados de Personal o será el Delegado o Delegada de Personal si solamente existe uno, con objeto de velar por el cumplimiento de las medidas legales y reglamentarias, así como para puesta en práctica de lo estipulado en la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, modificada por la Ley 50/98 de 30 de Diciembre, así como al Reglamento de los Servicios de Prevención R.D 39/97, de 17 de Enero, modificado por los RR.DD. 780/98 y 790/98, de 30 de Abril, y demás legislación vigente en materia de prevención.

II. La Dirección de la Empresa adoptará las medidas de Seguridad e Higiene pertinentes, como consecuencia del control del lugar de trabajo y de las instalaciones e instrumentos que pone a disposición de los trabajadores y trabajadoras. Dispondrá de servicios y vestuarios de hombres y mujeres, debidamente higienizados. Las medidas de protección afectarán igualmente a los trabajadores, obligándose a trabajar con seguridad y a cuidar que los locales e instrumentos de trabajo se encuentren en correctas condiciones, debiendo poner en conocimiento del Delegado de Prevención, o en su defecto, del Comité de Empresa o Delegados de Personal, todas las anomalías que se detecten .

III. Deber de protección. Integración de la prevención:

Las partes firmantes del presente Convenio, se comprometen al desarrollo de la Protección de la Salud y la Seguridad en el Trabajo, al amparo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. El derecho de los trabajadores a un medio de trabajo seguro y saludable, se tiene que articular a través de la integración de la seguridad y salud laboral, en todos los estamentos de la empresa.

IV. Delegados de Prevención:

Son los representantes de los trabajadores y trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

V. Plan de Prevención. Servicios de Prevención:

La empresa está obligada a tener realizada, actualizada, y documentada, la Evaluación de Riesgos y la Planificación de la Prevención. Así mismo deberá haber adoptado una forma de Servicio de Prevención.

VI. Información, consulta y participación:

La empresa realizará las consultas obligatorias a los representantes de los trabajadores y trabajadoras, para poner en marcha su propio sistema de Prevención de Riesgos.



Luns, 16 de outubro de 2017

Núm. 198

La información, que forma parte de la Planificación de Prevención, sobre los riesgos generales y los inherentes al puesto de trabajo, será recogida en los contenidos de las evaluaciones de riesgos, de forma escrita dirigida a cada trabajador por la empresa.

VII. Formación:

La formación de la plantilla se realizará mediante cursos de Seguridad y Salud Laboral, sobre los riesgos generales de la empresa y los inherentes a sus puestos de trabajo. La Formación de los Delegados y Delegadas de Prevención, que forma parte del Plan de Prevención, se realizará mediante cursos de Seguridad y Salud Laboral, sobre los riesgos del sector de limpieza pública.

ART: 27.—FUNCIONES DEL DELEGADO/DELEGADA DE PREVENCIÓN

I. Las funciones del Delegado/Delegada de Prevención serán las siguientes:

a)- Promover la observancia de las disposiciones legales vigentes para la prevención de riesgos profesionales.

b)- Fomentar la colaboración de todo el personal en la práctica y observancia de las medidas preventivas, estimular la enseñanza, divulgación, propaganda de la Seguridad e Higiene en el trabajo, fundamentalmente entre los representantes de los trabajadores. Y el compromiso de que los trabajadores cumplan las normas establecidas.

II. La Empresa facilitará los medios de propaganda que considere necesarios, por medio del Delegado/Delegada de Prevención con el fin de que todo el personal esté al día sobre las recomendaciones, obligaciones y prácticas en materia de Seguridad e Higiene.

ART: 28.—VIGILANCIA DE LA SALUD

I. La Empresa se obliga a garantizar al personal afecto por el presente convenio la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo y los trabajadores se obligan a cumplir las normas establecidas al efecto.

II. Anualmente se ofrecerá al personal afecto por el presente convenio un reconocimiento médico de carácter voluntario. De este carácter voluntario solo se exceptúan, previo informe de los representantes de los trabajadores, los puestos en que la realización del reconocimiento sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores, o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la Empresa, o cuando se establezca en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

III. La vigilancia de la salud, como actividad permanente de observación de estado de salud de los trabajadores y trabajadoras, será realizada por el Servicio de Prevención Ajeno, en estos momentos por la Mutua contratada, y se relacionará con los riesgos del puesto de trabajo. La



realización de actividades puntuales de profundización, en forma de reconocimientos médicos, estará protocolizada y en cualquier caso tendrá relación con el trabajo realizado.

Tanto los resultados de la Vigilancia de la Salud como del Reconocimiento médico serán confidenciales, informándose a la Empresa exclusivamente de la Aptitud Laboral de cada trabajador.

IV. Se respetará el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud, siendo comunicados los resultados directamente, desde el Servicio Médico, a los trabajadores afectados.

V. La Mutua contratada por la empresa vacunará de forma voluntaria al personal afecto por el presente convenio que así lo solicite, vacunación del tétano y de la hepatitis B con su analítica sanguínea necesaria para este caso.

ART: 29.—PROTECCION A LA MATERNIDAD

En las Evaluaciones de Riesgos se incluirá la protección de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, que tendrá en cuenta las disminuciones y limitaciones de la trabajadora y los Puestos de Trabajo compatibles.

CAPÍTULO VI.— PERMISOS LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

ART: 30.—PERMISOS Y LICENCIAS

I. El personal afecto al presente Convenio tendrá derecho a los siguientes permisos y licencias:

II. PERMISOS: La Empresa podrá conceder al personal que lo solicite y por causas justificadas, hasta 15 días de permiso al año, sin sueldo. Los permisos deberán ser solicitados con la antelación de 15 días, salvo casos de urgente necesidad.

III. LICENCIAS: El personal tendrá derecho, siempre que se cumplan los requisitos exigidos por la Ley, a los días de licencia retribuida en la forma y condiciones que a continuación se indican.

a) Por matrimonio del trabajador/trabajadora: 20 días naturales, una única vez, pudiendo empezar a disfrutarlos con antelación al día de las nupcias, siempre y cuando éste, esté dentro del período de licencia. Esta licencia podrá ser disfrutada una sola vez por cada trabajador. En el supuesto de un segundo matrimonio o posteriores, la duración de la licencia será de 15 días naturales.

b) Matrimonio de hijos/hijas: 1 día natural si es en la Provincia y 2 si es fuera de ella.

c) Por nacimiento de hijos/hijas o adopción: 3 días naturales. En caso de intervención quirúrgica en el parto: 4 días naturales. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 5 días.



Luns, 16 de outubro de 2017

Núm. 198

d) Fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de cónyuge, padres, madres, hijos o hijas: 5 días naturales. Por las mismas causas, cuando se trate de otros/as familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días como norma general, o cuatro cuando haya que realizar un desplazamiento fuera de la Provincia.

e) Por traslado del domicilio habitual: 1 día.

f) El personal afecto por el presente convenio que no estando en situación de I.T. tenga que ser sometido a una intervención quirúrgica siempre que ésta se produzca en centros incluidos en la Cobertura Pública de Salud: 1 día, el posterior a la misma.

g) Por cirugía ambulatoria de cónyuge, hijos/hijas y padres/madres, siempre que ésta se produzca en centros incluidos en la Cobertura Pública de Salud: 1 día (el de la intervención quirúrgica). Cuando de la intervención derivase la necesidad de reposo domiciliario, el permiso será de dos días como norma general, o cuatro cuando haya que realizar un desplazamiento al efecto.

h) Para la renovación del Carnet de conducir de todo el personal que lo requiera para la realización de su trabajo en la Empresa, por el tiempo que le sea necesario para efectuar reconocimiento psicotécnico o exámenes.

i) La Empresa, previa petición de los trabajadores que realicen estudios homologados para la obtención de un título y posterior justificación, concederá las oportunas licencias para asistir a exámenes.

j) Si terminada la jornada de trabajo, se tuviera derecho a una licencia, ésta comenzará al día siguiente.

k) Asuntos propios: tres días laborables.

IV. Como norma general, y siempre que las circunstancias lo permitan, el personal afecto por el presente convenio deberá preavisar a la empresa al menos con 72 horas de antelación al comienzo de su disfrute. Las licencias se comenzarán a contar en la fecha en que se produzca el hecho que las motiva. Si por motivos de hospitalización de familiares, debida a enfermedad grave o por necesidad de operación, se establecieran turnos de estancia en el hospital a fin de atender al enfermo, el trabajador o trabajadora podría comenzar su licencia en fecha posterior al hecho causante.

V. Los permisos y licencias recogidos en el presente artículo afectarán de igual modo en los casos de matrimonio, como en parejas de hecho que acrediten documentalmente su situación, sea cual sea su sexo.

ART: 31.—EXCEDENCIAS

I. El trabajador o trabajadora con al menos una antigüedad en la Empresa de un año, tendrá derecho a que se le reconozca una excedencia voluntaria de cuatro meses a cinco años.



Luns, 16 de outubro de 2017

Núm. 198

II. Si la excedencia fuera solicitada por un plazo inferior a cinco años, el trabajador podrá, previa comunicación a la empresa, prorrogar dicha excedencia anualmente, hasta alcanzar los cinco años. El trabajador avisará a la Empresa con dos meses de antelación a la fecha prevista para su reincorporación, si renueva la excedencia o si se reincorpora a su puesto anterior a la excedencia. Se dará por extinguida la reserva de plaza de trabajo si no se avisa de la reincorporación o la prórroga con dos meses de antelación.

III. Este derecho sólo podrá volver a ser ejercido por la misma persona una vez transcurridos seis años desde la finalización de la anterior excedencia.

IV. En todo lo no previsto en este artículo se estará a lo establecido con carácter general en el artículo 48 del Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarilla, y el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas vigentes sobre la materia.

ART.: 32.—AYUDA FAMILIAR

I. El personal afecto por este convenio, que tengan a su cargo a una o varias personas disminuidas psíquica o físicamente, de acuerdo con las estipulaciones requeridas por la Seguridad Social, y previa justificación, percibirán un complemento extra salarial en el año 2017 de 67,54 € mensuales, en el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2018 y el 30 de abril de 2019 será de 69,03 € mensuales, y entre el 1 de mayo de 2019 y el 31 de diciembre de 2019 de 71,45 € mensuales. Dicho complemento será independiente del número de personas a cargo y su cuantía máxima mensual se restringe a las cantidades indicadas en el punto anterior.

II. Dicho complemento será abonado hasta que la/s personas a su cargo cumplan su mayoría de edad.

ART.: 33.—BOLSA DE CANCELACIÓN DIFERIDA

La empresa se compromete a la creación de un fondo de 3.000,00 Euros para que, aquellos trabajadores y trabajadoras que lo necesiten, puedan solicitar anticipos de cancelación diferida en las siguientes condiciones:

a) La cantidad máxima que se podrá anticipar por trabajador no podrá exceder de 750,00 Euros, con una antigüedad mínima en la empresa de un año.

b) Dichos anticipos deberán solicitarse dentro de los cinco primeros días hábiles de cada mes, haciendo la concesión una vez aprobada por la Comisión Paritaria el día 15 del mes en que se solicita.

c) El anticipo será cancelado en un plazo máximo de 12 meses, reteniéndose de los haberes mensuales de cada trabajador los importes de los distintos vencimientos.

d) La primera retención se hará efectiva en el mes siguiente a aquel en el que se concede el anticipo.

Código seguro de verificación: 5RXKKII08FR7D8VR



Luns, 16 de outubro de 2017

Núm. 198

e) Si el trabajador, antes de la total cancelación del anticipo, causase baja en la empresa por cualquier motivo, se le descontará de la liquidación que le pudiese corresponder la cantidad que le quedase pendiente de amortizar. En el supuesto de que no alcanzase, el trabajador se compromete a liquidar la cantidad pendiente en un plazo máximo de dos meses a contar desde la fecha pendiente de la baja.

ART.: 34.—JUBILACION

Se estará a lo determinado en el Capítulo XIII del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

ART.: 35.—CAPACIDAD DISMINUIDA

Al trabajador o trabajadora que, por causa de accidente ocurrido en la prestación de trabajo a la Empresa, le sea reconocida por el Tribunal Médico de Incapacidades, una Incapacidad Parcial para su trabajo habitual, la Empresa le asignará un puesto de trabajo que se adapte a la nueva aptitud del trabajador, siempre que exista plaza vacante, en la que el trabajador o trabajadora tendrá prioridad sobre cualquier contratación eventual.

ART.: 36 . -FONDO SOCIAL

Se dotará un Fondo Social con la cantidad de 2.500,00 euros para cada año de vigencia del Convenio que se distribuirá de acuerdo con el reglamento establecido

*CAPÍTULO VII.— DERECHOS SINDICALES**ART.: 37.—HORAS SINDICALES*

Los delegados o delegadas de personal, dispondrán de un crédito de 15 horas sindicales mensuales retribuidas para realizar su cometido, según lo establecido en el RD 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Dicho crédito horario sindical se podrá acumular a favor de cualquiera de los delegados o delegadas sindicales indistintamente, previa comunicación a la empresa.

ART.: 38.—ASAMBLEAS

Serán de aplicación los artículos 77 y siguientes del RD 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente y pertinente aplicación.



Luns, 16 de outubro de 2017

Núm. 198

ART: 39.—DERECHOS DE INFORMACIÓN Y CONSULTA Y COMPETENCIAS

Serán de aplicación el artículo 64 del RD 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente y pertinente aplicación.

CAPÍTULO VIII.—SUBROGACION DEL PERSONAL

ART: 40.—SUBROGACION DEL PERSONAL

I. El cambio de titularidad de la Empresa o de una unidad autónoma de la misma, no extinguirá por sí misma la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior. El cambio de titularidad exigirá el reconocimiento de la representación sindical de los trabajadores y trabajadoras afectados.

II. Si alguno de los servicios mencionados, dejasen de prestarse por la no renovación o rescisión de la concesión administrativa, el personal adscrito a dichos servicios, será absorbido por la nueva empresa adjudicataria, o en su caso, por la propia Mancomunidad del Morrazo, en las mismas condiciones económicas y laborales que se establecen en el presente Convenio, o en el que le sustituya.

III. Tanto el empresario cedente como el nuevo concesionario responderán solidariamente de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no fueran satisfechas.

IV. En todo lo no previsto en este artículo, se estará a lo estipulado con carácter general en el Capítulo XI del Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado, así como a lo establecido en el artículo 44.1 del Estatuto de los Trabajadores y Trabajadoras.

CAPÍTULO IX.—CODIGO DE CONDUCTA LABORAL

ART: 41.—GRADUACIÓN DE LAS FALTAS

I. Toda falta cometida por el personal afecto por el presente convenio se clasificará en atención a su trascendencia o intención en: Leve, Grave y Muy Grave.

II. Todas las faltas y sanciones se comunicarán simultáneamente al trabajador o trabajadora y a los delegados/delegadas de personal.

ART: 42.—FALTAS LEVES

Se consideran faltas leves las siguientes:

1.—Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.



Luns, 16 de outubro de 2017

Núm. 198

2.—De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un período de un mes, sin que existan causas justificadas.

3.—El abandono sin causa justificada del puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo, siempre que dicho abandono no resultase perjudicial para la empresa ni perturbara el trabajo de los demás operarios, en cuyos supuestos se considerará falta grave o muy grave.

4.—Falta de aseo y limpieza personal ocasionalmente.

5.—Faltar un día al trabajo sin autorización o causa justificada.

6.—Retrasar la entrega de los partes de alta, baja o confirmación en el caso de Incapacidad Temporal.

7.—No comunicar, con carácter previo la ausencia al trabajo y no justificación dentro de las veinticuatro horas siguientes la razón que la motivó, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

8.—Faltas de respeto y educación en el trato con los compañeros/as de trabajo y faltas de respeto en el modo de dirigirse a los superiores.

9.—El incumplimiento de normas de seguridad e higiene cuando no comporten riesgos personales y materiales.

10.—La disminución voluntaria del rendimiento normal del trabajo.

11.—Todas aquellas otras de semejante naturaleza.

ART: 43.—FALTAS GRAVES

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1.—Más de tres faltas de puntualidad al mes, no justificadas.

2.—Faltar de dos días a tres al trabajo durante un período de treinta días sin causa justificada.

3.—La simulación de enfermedad o accidente.

4.—Cualquier alteración intencionada o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o trabajadora o a sus compañeros o compañeras.

5.—Dormir durante la jornada de trabajo.

6.—Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramienta o materiales de la empresa sin la debida autorización.

7.—El abandono del puesto de trabajo, sin causa justificada, que ocasione perjuicios a la empresa o pueda ser causa de accidente de sus compañeros o compañeras.



Luns, 16 de outubro de 2017

Núm. 198

8.—La embriaguez o toxicomanía durante el trabajo cuando no sea habitual, o fuera del mismo vistiendo uniforme de la empresa.

9.—Ofender de palabra o mediante amenazas a un compañero o compañera o a un subordinado o subordinada.

10.—La disminución voluntaria y continuada del rendimiento normal del trabajo.

11.—Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores y trabajadoras que se manifieste en ofensas verbales, falta de respeto a la intimidad o dignidad de las personas.

12.—La reincidencia en la comisión de falta leve (excepto la puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre teniendo mediado sanción.

13.—Todas aquellas otras de semejante naturaleza.

ART: 44.—FALTAS MUY GRAVES

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1.—Más de trece faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un período de seis meses o veintiséis durante un año.

2.—Faltar al trabajo más de tres días en un período de treinta días sin causa justificada.

3.—El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el trabajo.

4.—El hurto o robo, tanto a los compañeros y compañeras de trabajo como a la empresa o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

5.—Quebrantar o violar intencionadamente el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa, de sus trabajadores y trabajadoras o de las representaciones sindicales.

6.—La embriaguez o toxicomanía habitual si repercute negativamente en el trabajo.

7.—La competencia desleal.

8.—Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros y compañeras o subordinados y subordinadas.

9.—El abandono del puesto de trabajo sin justificación cuando ello ocasione grave perjuicio para la empresa o fuera causa de accidente para el trabajador o trabajadora, sus compañeros o compañeras o terceras personas.

10.—La imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo que ocasionen riesgo grave de accidente laboral, perjuicios a sus compañeros o compañeras o a terceras personas.



Luns, 16 de outubro de 2017

Núm. 198

11.—La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros o compañeras de trabajo, salvo que sean debidas a abuso de autoridad.

12.—La reincidencia en falta grave aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en un período de los dos últimos meses y fuesen objeto de sanción.

13.—Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

14.—Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores y trabajadoras que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o a la dignidad de las personas.

15.—El abuso de autoridad por parte del que la ostente. Tendrá consideración de abuso de autoridad los actos realizados por Directivos, Jefes o Mandos Intermedios, con infracción manifiesta y deliberada de los preceptos legales, y con perjuicio al trabajador, el cual podrá dar cuenta por escrito o a través de los Representantes de los Trabajadores, a la Dirección de la Empresa de los actos que supongan el abuso de autoridad o dejadez de sus mandos superiores. Recibiendo el escrito la Dirección abrirá el oportuno expediente, y en el plazo máximo de 10 días deberá emitir su informe. En el caso contrario los Representantes de los Trabajadores, deberán formular la oportuna denuncia ante la autoridad laboral competente.

ART: 45.—REGIMEN DE SANCIONES

Las sanciones que la empresa podrá imponer, según la gravedad o circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

1.—Por faltas leves:

- a)- Amonestación verbal.
- b)- Amonestación por escrito.
- c)- Suspensión de empleo y sueldo de un día.

2.—Por falta grave:

- a)- Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.

3.—Por falta muy grave:

- a)- Suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días.
- b)- Despido.



Luns, 16 de outubro de 2017

Núm. 198

ART.: 46.—PRESCRIPCIÓN

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

- Faltas leves: 20 días.
- Faltas graves: 30 días.
- Faltas muy graves: 90 días.

La prescripción de las faltas señaladas comenzará a contar a partir de la fecha en que la dirección de la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los tres meses de haberse cometido.

*CAPÍTULO X.—IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMIBACIÓN**ART.: 47.—IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN*

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, así como a velar porque la aplicación de las normas laborales no incurra en infracción alguna del estricto cumplimiento de las normas constitucionales.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

Plan de empleo: La empresa y los trabajadores tienen como objetivo la total estabilidad social y laboral del personal adscrito al servicio de recogida de basura en la Mancomunidad do Morrazo.

Para ello se comprometen en diseñar y trabajar diariamente en su perfeccionamiento, un Plan de Empleo que tendrá como base inicial de trabajo lo siguiente:

Con ánimo de mantener una cierta relación de futuro entre la empresa y los trabajadores y trabajadoras que de forma temporal u ocasional por necesidades puntuales del servicio prestaran sus servicios e hubieran causado baja, se establece la denominada bolsa de empleo. Ésta consistirá básicamente en que aquel personal que preste su servicio en la empresa y cause baja, pasará a formar parte de una relación o turno de espera, con la obligación por parte de la empresa de llamarlos para todas aquellas necesidades que fueran surgiendo en un futuro (vacaciones, IT, absentismo, etc.) siempre y cuando la empresa juzgue que la relación laboral hasta el momento de su extinción ha sido satisfactoria. La citada lista estará siempre a disposición de los delegados o delegadas de personal para su seguimiento y control. Como condiciones mínimas de funcionamiento de este mecanismo se establecen las siguientes:

- 1)- Habrá una lista de conductores y conductoras y otra de peones en la que se anotarán voluntariamente todas las personas en el instante de la baja.
- 2)- Un mismo trabajador o trabajadora no podrá figurar en dos listas diferentes.
- 3)- La incorporación a la empresa se llevará a cabo por riguroso orden temporal de baja.

Código seguro de verificación: 5RXKKII08FR7D8VR



Luns, 16 de outubro de 2017

Núm. 198

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

En todo lo no previsto en el vigente Convenio se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado, al Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral vigente.

En Cangas de Morrazo, a 22 de junio de 2017.

POR LA EMPRESA POR LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

TABLAS SALARIALES 2017			TABLAS SALARIALES DEL 01/01/2018 AL 30/04/2019			TABLAS SALARIALES DEL 01/05/2019 AL 31/12/2019		
SALARIO BASE			SALARIO BASE			SALARIO BASE		
PUESTO/FUNCIONES	MENSUAL	DIARIO	PUESTO/FUNCIONES	MENSUAL	DIARIO	PUESTO/FUNCIONES	MENSUAL	DIARIO
Chofer día	803,12 €	26,78 €	Chofer día	820,79 €	27,36 €	Chofer día	849,51 €	28,32 €
Chofer noche	803,12 €	26,78 €	Chofer noche	820,79 €	27,36 €	Chofer noche	849,51 €	28,32 €
Peón día	757,91 €	25,27 €	Peón día	774,59 €	25,82 €	Peón día	801,70 €	26,72 €
Peón noche	757,91 €	25,27 €	Peón noche	774,59 €	25,82 €	Peón noche	801,70 €	26,72 €
PLUS ACTIVIDAD			PLUS ACTIVIDAD			PLUS ACTIVIDAD		
PUESTO/FUNCIONES	MENSUAL	DIARIO	PUESTO/FUNCIONES	MENSUAL	DIARIO	PUESTO/FUNCIONES	MENSUAL	DIARIO
Chofer día	253,03 €	10,49 €	Chofer día	258,60 €	10,72 €	Chofer día	267,65 €	11,09 €
Chofer noche	253,03 €	10,49 €	Chofer noche	258,60 €	10,72 €	Chofer noche	267,65 €	11,09 €
Peón día	66,59 €	2,75 €	Peón día	68,05 €	2,81 €	Peón día	70,43 €	2,91 €
Peón noche	66,59 €	2,75 €	Peón noche	68,05 €	2,81 €	Peón noche	70,43 €	2,91 €
PLUS TRANSPORTE			PLUS TRANSPORTE			PLUS TRANSPORTE		
Chofer día	131,96 €	5,47 €	Chofer día	134,86 €	5,59 €	Chofer día	139,58 €	5,78 €
Chofer noche	131,96 €	5,47 €	Chofer noche	134,86 €	5,59 €	Chofer noche	139,58 €	5,78 €
Peón día	131,96 €	5,47 €	Peón día	134,86 €	5,59 €	Peón día	139,58 €	5,78 €
Peón noche	131,96 €	5,47 €	Peón noche	134,86 €	5,59 €	Peón noche	139,58 €	5,78 €
PLUS PENOSO			PLUS PENOSO			PLUS PENOSO		
Chofer día	129,47 €	5,37 €	Chofer día	132,32 €	5,48 €	Chofer día	136,95 €	5,68 €
Chofer noche	129,47 €	5,37 €	Chofer noche	132,32 €	5,48 €	Chofer noche	136,95 €	5,68 €
Peón día	121,99 €	5,05 €	Peón día	124,68 €	5,16 €	Peón día	129,04 €	5,34 €
Peón noche	121,99 €	5,05 €	Peón noche	124,68 €	5,16 €	Peón noche	129,04 €	5,34 €
PLUS NOCTURNIDAD			PLUS NOCTURNIDAD			PLUS NOCTURNIDAD		
Chofer noche	161,84 €	6,70 €	Chofer noche	165,40 €	6,85 €	Chofer noche	171,19 €	7,09 €
Peón noche	152,50 €	6,31 €	Peón noche	155,86 €	6,45 €	Peón noche	161,31 €	6,68 €

Código seguro de verificación: 5RXKKII08FR7D8VR

