

Martes, 22 de outubro de 2019

Núm. 203

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

Convenios colectivos

CONVENIO COLECTIVO DA EMPRESA FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A., PARA O PERSOAL DOS SERVIZOS DO TERMO MUNICIPAL DE VIGO, DE MANTEMENTO, LIMPEZA E REPOSICIÓN DOS COLECTORES PARA OS RESIDUOS DOMÉSTICOS RECICLABLES, E OUTROS

Código de Convenio número 36004013012005

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto do convenio colectivo da empresa “FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A.” PARA O PERSONAL DOS SERVIZOS DO TERMO MUNICIPAL DE VIGO DE MANTEMENTO, LIMPEZA E REPOSICIÓN DOS COLECTORES PARA OS RESIDUOS DOMÉSTICOS RECICLABLES (PAPEL-VIDRIO-ENVASES-PILAS), RECOLLIDA E TRANSPORTE DO MESMOS, A RECOLLIDA E TRANSPORTE DE ROUPA USADA E ACEITES; ASÍ COMO O MANTEMENTO E REPOSICIÓN DA MAQUINARIA E VEHÍCULOS NECESARIOS PARA A REALIZACIÓN DESTAS PRESTACIÓNS, subscrito en representación da parte económica, por unha representación da empresa e da parte social polo delegado de persoal elixido polos traballadores e que se presentou pola candidatura da organización CIG, en data 4 de febreiro do 2019.

Primeiro.—Dito Acordo foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 24 de setembro do 2019.

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

FUNDAMENTOS DE DEREITO

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

Segundo.—Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre Rexistro e Depósito dos convenios e acordos colectivos de traballo.

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

Esta xefatura territorial,

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.gal>
Código seguro de verificación:QL6040WYJXE6GQQW



Martes, 22 de outubro de 2019

Núm. 203

A C O R D A:

Primeiro.—Ordenar o seu rexistro e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, creado mediante Orde do 29 de outubro de 2010 (DOG nº 222, do 18.11.2010).

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

Terceiro.—Ordenar a notificación desta Resolución á Mesa Negociadora do mesmo.

Vigo, 26/09/2019.—O Xefe Territorial, Ignacio Rial Santomé.

CONVENIO COLECTIVO DA EMPRESA “FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A.” PARA O PERSONAL DOS SERVIZOS DO TERMO MUNICIPAL DE VIGO DE MANTEMENTO, LIMPEZA E REPOSICIÓN DOS COLECTORES PARA OS RESIDUOS DOMÉSTICOS RECICLABLES (PAPEL-VIDRIO-ENVASES-PILAS), RECOLLIDA E TRANSPORTE DO MESMOS, A RECOLLIDA E TRANSPORTE DE ROUPA USADA E ACEITES; ASÍ COMO O MANTEMENTO E REPOSICIÓN DA MAQUINARIA E VEHÍCULOS NECESARIOS PARA A REALIZACIÓN DESTAS PRESTACIÓNS.

(CÓDIGO DE CONVENIO 36004013012005)

CAPITULO I.—NORMAS XERAIS

ARTIGO 1.—O presente Convenio Colectivo aplicarase a tódolos traballadores/as dos servizos de mantemento, limpeza e reposición dos colectores para os residuos domésticos reciclables (papel-vidro-envases-pilas), recollida e transporte do mesmos, a recollida e transporte de roupa usada e aceites; así como o mantemento e reposición da maquinaria e vehículos necesarios para a realización destas prestacións que FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A, actual adxudicataria, ten concertados co Concello de Vigo, ou a empresa que a poda substituír.

ARTIGO 2.—DURACIÓN E VIXENCIA:

1.—A duración do Convenio será de tres anos, polo que estenderá a súa vixencia dende o 1 de Xaneiro do 2019 ata o 31 de Decembro de 2021.

2.—Con todo, seguirase aplicando ata a sinatura do novo Convenio que o substitúa, intre no que se estará ao que determine a lexislación vixente en materia de Negociación Colectiva.

3.—O presente Convenio entrará en vigor o día da súa sinatura. As Condicións Económicas terán a súa vixencia a partires do 1 de Xaneiro de 2019.

ARTIGO 3.—DENUNCIA:

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



Martes, 22 de outubro de 2019

Núm. 203

ARTIGO 4.—CONDICIÓN MAIS BENEFICIOSAS:

1.—Todas as condicións económicas ou de calquera índole contidas no presente Convenio, teñen o carácter de mínimas, polo que os pactos, cláusulas ou situacións implantadas por anteriores adxudicatarios, que impliquen condicións mais beneficiosas para os traballadores/as con respecto ao presente Convenio, individual ou colectivamente, subsistirán para aqueles que as veñen desfrutando.

ARTIGO 5.—ABSORCIÓN E COMPENSACIÓN:

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

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

ARTIGO 6.—COMISIÓN PARITARIA

1.—No prazo máximo de 10 días a partir da sinatura do Convenio, constituirase unha Comisión Paritaria de interpretación e vixilancia do Convenio con enderezo na rúa Tarragona 12, baixo de Vigo (36211).

2.—Estará formada por un representante da parte empresarial e un da parte social. Ambas partes poderán contar con asesores.

3.—Reuniranse a instancia das partes, cantas veces sexa preciso, previa petición dunha das partes.

4.—As súas funcións serán as seguintes:

- a. Interpretación da totalidade das cláusulas deste Convenio.
- b. Vixilancia e cumprimento do pactado.
- c. Estudo e valoración de novas disposicións legais de promulgación posterior á entrada en vigor do presente Convenio, que poidan afectar ao seu contido.
- d. Cantas outras actividades tendan á eficacia práctica do convenio e a unha maior solución interna dos conflitos.

ARTIGO 7.—INTERPRETACIÓN E APLICACIÓN DO CONVENIO:

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



Martes, 22 de outubro de 2019

Núm. 203

2.—A Comisión Paritaria deberá emitir o seu informe nun prazo máximo de 48 horas, a partir do día seguinte no que houbera solicitado.

3.—A partir de ese momento as partes asinantes deste convenio acordan someterse ás disposicións contidas no Acordo Interprofesional Galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo (AGA), nos propios termos en que están formulados.

4.—Asemade, as disposicións contidas no Acordo Interprofesional Galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo (AGA) serán de aplicación para solucionar de maneira efectiva as discrepancias que poidan xurdir para non aplicar as condicións de traballo ao que se refire o artigo 82.3 do Estatuto dos Traballadores.

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

CAPITULO II.—CONDICIÓN S ECONÓMICAS:

ARTIGO 8.—CONDICIÓN S ECONÓMICAS:

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

2.—O pago da nómina mensual efectuarase o derradeiro día laborable do mes.

3.—O traballador/a, previa notificación á empresa dun mes, poderá elixir calquera entidade bancaria, para o ingreso da súa nómina aportando, xunto coa solicitude, os datos relativos á súa conta bancaria.

ARTIGO 9.—SALARIO BASE:

1.—O salario base do persoal afecto a este Convenio será o que para cada grupo profesional establécese na táboa salarial anexa. O salario base deveñarse por día natural.

ARTIGO 10. ANTIGÜIDADE

O complemento de antigüidade consistirá en tres bienios do 5% e posteriores quinquenios do 7% sobre o salario base de cada grupo profesional e posto de traballo.

A antigüidade aboarase o primeiro mes do ano en que se cumpra o segundo bienio, non correspondendo dereito a ningún tipo de atraso sobre o deveñado ata ese momento. Os bienios e quinquenios posteriores serán abonados dende o primeiro mes do ano do seu cumprimento.

Limitase o porcentaxe máximo a percibir por este concepto o 43%.

Considérase o 1 de xaneiro de 2018 como data de inicio do primeiro bienio os únicos efectos de deveño e exclusivamente para os traballadores en servizo nesa data, independentemente da súa antigüidade na Empresa.



Martes, 22 de outubro de 2019

Núm. 203

ARTIGO 11.—PLUS TÓXICO, PENOSO E PERIGOSO:

1.—O persoal afecto a este convenio percibirá un complemento de posto de traballo denominado Plus tóxico, penoso e perigoso, sendo o seu importe o 25% do salario base de cada categoría.

2.—Quedan exceptuados da percepción deste Plus os postos de traballo desempeñados por empregados/as do Grupo Profesional I—Mandos Intermedios e do Grupo Profesional II—Persoal Administrativo.

3.—Este Plus abonarase por día efectivamente traballado.

ARTIGO 12.—PLUS DE TRANSPORTE:

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

2.—Este plus abonarase por día efectivamente traballado.

ARTIGO 13.—PLUS DE NOCTURNIDADE:

1.—Os traballadores/as que realicen a súa xornada entre as 22 e as 6 horas, percibirán un plus de nocturnidade, consistente no 30% do salario base de cada grupo profesional e posto de traballo.

2.—Este plus abonarase por día efectivamente traballado en xornada nocturna.

ARTIGO 14.—PLUS DE PRODUTIVIDADE:

1.—O persoal do Grupo Profesional IV. Persoal operario afecto a este convenio, percibirán un complemento de posto de traballo denominado Plus de Produtividade que, para cada grupo profesional, será o que se especifica nas Táboas Salariais anexas.

2.—Quedan exceptuados da percepción deste Plus os postos de traballo desempeñados polo persoal de Grupo Profesional I. Mandos Intermedios e Grupo Profesional II Persoal Administrativo.

3.—Este Plus abonarase por día efectivamente traballado cun rendemento normal.

ARTIGO 15.—PLUS FESTIVO:

Se por necesidades do servizo houbera que traballar en domingos ou festivos, abonarase un Plus pola cantidade de 90 euros, durante a vixencia do Convenio para o persoal Operario.



Martes, 22 de outubro de 2019

Núm. 203

ARTIGO 16. PLUS DE ACTIVIDADE

1.—Para o Grupo Profesional III – Operario, e polos importes que figuran nas táboas anexas, deveñarse este plus por día efectivamente traballado.

2.—O persoal percibirao cando efectúe o seu traballo cun rendemento correcto.

ARTIGO 17 GRATIFICACIÓNS EXTRAORDINARIAS:

1.—Se establecen catro gratificacións extraordinarias anuais: Marzo, Xullo, Setembro e Decembro.

As pagas consistirán en 30 días de salario base máis antigüidade.

Para a antigüidade das gratificacións extraordinarias, será de aplicación nos os seus estritos termos o réxime previsto de deveción e abono establecido para o complemento de antigüidade no artigo 10.

Dende o 1 de Xaneiro de 2021, as gratificacións extraordinarias incluírán ademais 25 días de plus de produtividade sobre as cantidades que correspondan nese momento.

2.—Os devecións e datas de abono de cada unha destas gratificacións extraordinarias serán os seguintes:

— Gratificación extraordinaria de Marzo: Deveñarse entre o 1 de Xaneiro y o 31 de marzo de cada ano procedéndose o seu abono o 15 de marzo.

No ano 2019 non deveñarse ni abonarse esta paga procedéndose a abonar o final dese trimestre as cantidades xa deveñadas no ano 2018.

— Gratificación extraordinaria de Xullo: Deveñarse entre o 1 de Abril e o 30 de Xuño de cada ano procedéndose o seu abono o 15 de Xullo.

— Gratificación extraordinaria de Setembro: Deveñarse entre o 1 de Xullo e o 30 de Setembro de cada ano procedéndose o seu abono el 15 de Setembro.

Nos anos 2019 e 2020 procederase da seguinte maneira:

Ano 2019: Non procederase ó deveción e abono de esta gratificación extraordinaria.

Ano 2020: Deveción e abono de 5 días.

Ano 2021: Deveción e abono de 30 días.

— Gratificación extraordinaria de Decembro: Deveñarse entre o 1 de Outubro e o 31 de Decembro de cada ano procedéndose o seu abono o 15 de Decembre.

3.—As gratificacións extraordinarias deveñaranse día a día, non deveñándose nas ausencias inxustificadas. Nos casos de IT estarase o disposto no artigo 25.



Martes, 22 de outubro de 2019

Núm. 203

ARTIGO 18.—CONDICIÓN SALARIAIS:

1.—SALARIOS:

Establécense os incrementos seguintes:

Ano 2019: As condicións económicas serán as que para cada posto de traballo se establecen na táboa salarial anexa.

Ano 2020: Establécese para todo o persoal un incremento do 3% sobre as Táboas Salariais do 2019.

Ano 2021: o incremento salarial será o resultado da equiparación das cantidades dos conceptos salariais das táboas do ano 2020 con as cantidades que para os mesmos postos de traballo resulten das táboas do ano 2021 do CONVENIO COLECTIVO DA EMPRESA “FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS S.A.” PARA O PERSOAL DOS SERVIZOS DE RECOLLIDA E TRANSPORTE DE RESIDUOS MUNICIPAIS (FRACCIÓN RESTO, INCLUÍDO “PROXECTO PILOTO” DE RECOLLIDA DA FRACCIÓN ORGÁNICA), RECOLLIDA TRANSPORTE E XESTIÓN DOS RESIDUOS VOLUMINOSOS (INCLUÍDOS OS RAEE’S) E OS DERIVADOS DO SERVIZO DO “PUNTO LIMPO MUNICIPAL”, ASÍ COMO A LIMPEZA URBANA E DE PRAIAS DO TERMO MUNICIPAL DE VIGO, E A RECOLLIDA E TRANSPORTE DOS RESIDUOS DERIVADOS DESTE SERVIZO DE LIMPEZA, E REPOSICIÓN DE MAQUINARIA E VEHÍCULOS (en adiante “Convenio Vigo Lote 2”).

2.—CLÁUSULA DE GARANTÍA SALARIAL

No caso que o IPC interanual real a nivel estatal, a data 31 de Decembro de 2019, supere o 1,5%, ese exceso sumarase ao porcentaxe no que se incrementaron as Táboas nese ano, cando así tivese sido. Estes incrementos aplicaranse sobre as Táboas Salariais Provisionais do 2019. Tal diferenza regularizarase con efectos do primeiro de Xaneiro de 2020, servindo de base para o cálculo salarial dese ano.

*CAPÍTULO III.—CONDICIÓN DE TRABALLO:**ARTIGO 19.—XORNADA DE TRABALLO:*

Establecese unha xornada semanal de 35 horas a semana de traballo efectivo, distribuídas de Luns a Sábado.

A partires do 1 de Xaneiro de 2021 a xornada diaria incluírá 25 minutos para descanso que computarán como tempo de traballo efectivo.

Os días efectivos de traballo virán determinados no Calendario Laboral que ó efecto se establezan cada ano, contando cos festivos legalmente establecidos, a Festividade do Patrón San Martiño de Porres, e con 30 días naturais de vacacións.



Martes, 22 de outubro de 2019

Núm. 203

De acordo co artigo 34.2 do Estatuto dos Traballadores, a empresa poderá distribuír de xeito irregular, ao longo do ano, o 10% da xornada de traballo. O traballador ten dereito a coñecer con un aviso previo mínimo de cinco días, a data e a hora da prestación de traballo resultante da devandita distribución irregular.

ARTIGO 20.—DESCANSO SEMANAL:

1.—Como norma xeral, o persoal que realice a súa xornada na quenda de mañá, efectuará o seu descanso semanal o domingo, e os traballadores/as que desempeñen o seu traballo na quenda da noite, descansarán a noite do domingo ao luns.

2.—Cando un traballador/a rote da quenda da noite á da mañá, ou da quenda da mañá para a noite, descansará 24 horas entre a fin dunha xornada e o inicio da outra.

3.—Previa autorización, e sempre que as necesidades do servizo o permitan, o persoal que o solicite poderá trocar algún día de descanso con outro compañeiro da súa mesma quenda de traballo e grupo profesional.

ARTIGO 21.—CALENDARIO LABORAL:

Axúntase como Anexo NºII o Calendario Laboral para o ano 2019.

ARTIGO 22.—VACACIÓNS:

1.—Todo o persoal adscrito ao presente Convenio desfrutará de 30 días naturais de vacacións retribuídas, ou a parte proporcional que lle corresponda en función do tempo traballado.

2. As vacacións retribuiranse a razón de 30 días de salario base, antigüidade e 25 días de plus tóxico, plus de actividade, plus de produtividade e plus de transporte; igualmente, engadiráselle a cantidade que resulte de dividir por 3 a percepción dos tres meses anteriores ao desfrute das vacacións, polo concepto de nocturnidade.

Para a antigüidade das vacacións, será de aplicación nos seus estritos termos o réxime previsto de deveción e abono establecido para o complemento de antigüidade no Artigo 10.

3.—Desfrutaranse en períodos de 15 días, regulándose seu desfrute en dous períodos, dando a empresa facilidades para cambiar estes períodos, de acordo entre o persoal afectado. Estes períodos de desfrute serán rotativos entre todo o cadro de persoal.

No ano 2019 as vacacións desfrutaranse nun período anual de 9 meses: de marzo a novembro.

No ano 2020 as vacacións desfrutaranse nun período anual de 6 meses: de maio a outubro.

A partires do 1 de Xaneiro de 2021 desfrutaranse nun período anual de 3 meses: de xullo a setembro.



Martes, 22 de outubro de 2019

Núm. 203

No ano 2018, no suposto que nos períodos de vacacións a gozar houberse días festivos (exceptuando os domingos), estes gozaranse no resto do ano. No caso de que houberse algunha discrepancia sobre o seu desfrute, tratarase na Comisión Paritaria.

4.—Cando o período de vacacións fixado no calendario da empresa coincida no tempo cunha incapacidade temporal derivada do embarazo, o parto ou a lactación natural ou co período de suspensión do contrato de traballo previsto nos números 4, 5 e 7 do artigo 48 do Estatuto dos Traballadores, terase dereito a gozar as vacacións en data distinta á da incapacidade temporal ou á do gozo do permiso que por aplicación do dito precepto lle corresponda, ao finalizar o período de suspensión, aínda que acabase o ano natural a que correspondan.

No suposto de que o período de vacacións coincida cunha incapacidade temporal por continxencias distintas ás sinaladas no parágrafo anterior que lle imposibilite ao traballador/a gozalas, total ou parcialmente, durante o ano natural a que corresponden, o traballador/a poderá facelo unha vez que finalice a súa incapacidade e sempre que non transcorresen máis de dezoito meses a partir do final do ano en que se orixinasen.

5.—O Calendario anual das vacacións será acordado entre a empresa e o Delegado de persoal, e se exporá no Taboleiro da Empresa cunha antelación mínima de 20 días á data inicial do desfrute.

ARTIGO 23.—PERMISOS E LICENCIAS:

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

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

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

- a. Por matrimonio do traballador/a: 18 días naturais.
- b. Matrimonio de fillos: 2 días se é na Provincia e 3 se é fora dela.
- c. Por nacemento de fillos ou adopción: 3 días.
- d. Falecemento, accidente ou enfermidade grave con hospitalización de cónxuxe, pais ou fillos: 4 días.
- e. Falecemento, accidente ou enfermidade grave con hospitalización de avós, irmáns ou netos: 3 días.
- f. Falecemento de tíos ou sobriños: 1 día que será o do enterro.
- g. Por traslado do domicilio habitual: 2 días.



Martes, 22 de outubro de 2019

Núm. 203

h. Para a renovación do Carné de conducir das clases C, D e E de todo o persoal que o requira para a realización do seu traballo na Empresa, polo tempo que lle sexa preciso para efectuar recoñecemento psicotécnico ou exames.

i. A Empresa, previa petición dos traballadores/as que realicen estudos para a obtención dun título profesional e posterior xustificación, concederá as oportunas licenzas para asistir aos exames.

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

l. Todo traballador/a que, unha vez iniciada a xornada de traballo, e que no transcurso da mesma atopárase enfermo, ou recibirá notificación de accidente ou enfermidade graves dalgún familiar de ata segundo grado, e tivera que abandonar o seu posto de traballo, con posterior xustificación médica, percibirá o importe total de dita xornada. Nestes casos a licenza comezará a cumprirse a partir do día seguinte.

m. Todo o persoal desfrutará de 1 día de asuntos propios por cada 74 días efectivos de traballo, ata un máximo de un día por ano no 2019, 2 días no 2020 e 3 días por ano a partires do 1 de Xaneiro de 2021.

A partires do 1 de Xaneiro de 2021 aplicarase o réxime de Permisos y licencias establecido nese ano no “Convenio Vigo Lote 2”.

Para todo o non previsto nos puntos anteriores, estarase ao disposto no Estatuto dos Traballadores.

4.—Como norma xeral, as licenzas comezaranse a contar na data en que produza o feito que as motiva. Se por motivos de hospitalización de familiares, debido a enfermidade grave ou por necesidade de operación, se establecerán quendas de estancia no hospital a fin de atender ao enfermo, o traballador/a podería comezar a súa licenza na data posterior ao feito causante, previa comunicación escrita á Empresa.

5.—A referencia que nos apartados anteriores faise ao cónxuxe, entenderase feita, así mesmo, á compañeira/o que de forma estable e en situación de feito asimilable ao matrimonio, convivan co traballador/a, previa certificación de convivencia que acredite dita situación.

ARTIGO 24.—PÓLIZA DE ACCIDENTES:

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

a) No caso de falecemento por accidente laboral ou enfermidade profesional, a cantidade reflectida coma tal nas Táboas Salariais do ano correspondente.



Martes, 22 de outubro de 2019

Núm. 203

b) No caso de falecemento por accidente non laboral ou enfermidade común, a cantidade reflectida coma tal nas Táboas Salariais do ano correspondente.

c) No caso de Incapacidade Permanente Total para a súa profesión habitual, calquera que sexa a súa orixe (accidente laboral ou non laboral, por enfermidade común ou profesional) a cantidade reflectida coma tal nas Táboas Salariais do ano correspondente.

d) No caso de Incapacidade Permanente Absoluta ou Grande Invalidez, calquera que sexa a súa orixe (accidente laboral ou non laboral, enfermidade común ou profesional) a cantidade reflectida coma tal nas Táboas Salariais do ano correspondente.

2.—Para os efectos deste título considerase accidente de traballo e enfermidade profesional o sufrido con ocasión da prestación de servizos para esta Empresa, incluíndo cando se produza “in itinere”.

3.—O titular poderá designar, ante a entidade aseguradora e por escrito, aos seus propios beneficiarios.

ARTIGO 25.—INCAPACIDADE TEMPORAL:

1.—Nos supostos de I.T. derivada de accidente laboral, a empresa complementará ata o 100% do salario mensual dende o primeiro día de baixa e namentres dure a mesma.

2.—Nos supostos de I.T. por enfermidade común que requiran hospitalización e convalecencia, a Empresa complementará ata o 100% do salario mensual namentres dure a hospitalización.

3.—Nos supostos de I.T. derivada de Enfermidade Común ou Accidente non laboral, a Empresa complementará ata o 75% do salario mensual durante os 20 primeiros días, e ata o 100% a partir do día 21.

4.—Igual criterio seguirase con respecto ao abono das Pagas Extraordinarias.

5.—No suposto de concorrer tres ou mais períodos de I.T. na mesma persoa en dous anos consecutivos, a partir deste terceiro período, o complemento abonarase a partir do segundo mes da data de baixa.

ARTIGO 26.—ROUPA DE TRABALLO:

1.—A Comisión Paritaria determinará a calidade e o vestiario a entregar.

2.—O vestiario entregarse no intre da alta na Empresa, e irase trocando conforme as prendas queden deterioradas ou inservibles, previa entrega da prenda usada.

3.—Cando realizando o traballo a roupa rompa, ou quede inservible, a Empresa cambiaráa por outra nova, previa entrega da prenda deteriorada.



Martes, 22 de outubro de 2019

Núm. 203

ARTIGO 27.—RETIRADA DO PERMISO DE CONDUCIR:

1.—No suposto de que un traballador/a realizando funcións de Conductor cun vehículo da Empresa, e cumprindo coa función que lle fora encomendada, lle retiraran provisionalmente o permiso de conducir, a Empresa amosaralle a outro posto de traballo adecuado ás súas facultades e respectándolle a retribución de Conductor, por un período máximo de dous anos. Ao termo da suspensión do permiso de conducir reintegrarase á súa antiga categoría e posto de traballo. O resto das categorías que desempeñen as labores de conductor rexeranse por este artigo.

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

ARTIGO 28.—ASISTENCIA XURÍDICA:

A empresa asumirá a asistencia xurídica daqueles traballadores/as que, en calidade de acusados, se vexan involucrados en procesos penais, como consecuencia da prestación dos seus servizos, en cumprimento das funcións encomendadas pola empresa.

*CAPÍTULO IV.—SEGURIDADE E SAÚDE:**ARTIGO 29.—PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS. SAÚDE LABORAL:*

1.—Dada a importancia recoñecida para a prevención de accidentes de traballo, inclúese este capítulo dedicado á Prevención de Riscos Laborais considerándose de obrigada aplicación polas partes asinantes do presente Convenio, a lexislación sobre Seguridade e Saúde no traballo, con obxecto de velar polo cumprimento das medidas legais e regulamentarias, así como a posta en práctica do estipulado na Lei 31/1995, de 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais, modificado pola Lei 50/98 do 30 de decembro e demais lexislación vixente en materia de Prevención de Riscos Laborais.

É compromiso das partes, fomentar cantas medidas sexan precisas para establecer un adecuado nivel de protección da saúde dos/as traballadores/as fronte aos riscos derivados das condicións de traballo, e elo, no marco dunha política coherente, coordinada e eficaz para previr aqueles. Todo elo supón un dereito de protección dos traballadores/as fronte aos riscos do traballo e o correlativo deber do empresario de dar unha protección eficaz dos/as traballadores/as fronte a ditos riscos. Esta protección concrétase no ámbito da empresa, nunha serie de dereitos de información, formación, vixilancia da saúde, consulta e participación dos/as traballadores/as, entre outros.

O dereito dos traballadores a un medio de traballo seguro e saudable, tense que articular a través da integración da seguridade e saúde laboral, en todos os estamentos da empresa co fin de ter unha protección eficaz. A dirección da empresa adoitará as medidas de Seguridade e Hixiene pertinentes, como consecuencia do control do lugar de traballo, das instalacións e instrumentos



Martes, 22 de outubro de 2019

Núm. 203

que se poñan a disposición dos traballadores/as. As medidas de protección afectarán igualmente aos traballadores/as obrigándolles a traballar con seguridade e a observar no seu traballo as medidas legais e regulamentarias de Seguridade e Hixiene; na inspección e control de ditas medidas que sexan de observancia obrigada polo empresario, o traballador/a ten dereito a participar po medio dos seus representantes legais no centro de traballo. Os órganos internos da empresa competentes en materia de seguridade e, no seu defecto, os representantes legais dos traballadores/as no centro de traballo, que aprecien unha probabilidade seria e grave de accidente pola inobservancia da lexislación aplicable na materia, requirirán ao empresario por escrito para que adopte as medidas oportunas que fagan desaparecer o estado de risco.

2.—Delegados de Prevención: Os traballadores/as teñen dereito a participar na empresa nas cuestión relacionadas coa prevención de riscos no traballo. Nas empresas ou centro de traballo que contén con seis ou mais traballadores/as, a participación destes canalízase a través dos seus representantes e da representación especializada. Os Delegados de Prevención son os representantes dos traballadores/as con función específicas en materia de prevención de riscos no traballo. Na empresa de ata trinta traballadores/as o Delegado de Prevención será o Delegado de Persoal. En empresas de 31 a 49 traballadores/as haberá un delegado de prevención que será elixido por e entre os delegados de persoal. E nas empresas de 50 ou mais traballadores/as, o número de delegados de prevención oscilará entre dous e oito, segundo a escala prevista no artigo 35.2 da Lei de Prevención de Riscos Laborais, sendo tamén elixidos por i entre os delegados de persoal.

As súas competencias e facultades veñen definidas no artigo 36 da Lei 31/1995, de 8 de Novembro:

- a) Colaborar coa dirección da empresa na mellora da acción preventiva.
- b) Promover e fomentar a cooperación dos traballadores/as na execución da normativa sobre prevención de riscos laborais.
- c) Ser consultados polo empresario, con carácter previo á súa execución, acerca das decisión a que se refire o artigo 33 da Lei 31/1995.
- d) Exercer unha labor de vixilancia e control sobre o cumprimento da normativa de prevención de riscos laborais.

Así mesmo, o Delegado de Prevención deberá gardar o sixilo profesional debido, respecto as información a que tiveran acceso como consecuencia da súa actuación na empresa.

3.—Avaliación de riscos, planificación e acción preventiva: A acción preventiva na empresa planifícase polo empresario a partir da preceptiva avaliación inicial de riscos que se realizará con carácter específico, tendo en conta a natureza da actividade e os posibles riscos especiais. A tal fin, a empresa, a partir da información obtida sobre organización, características e complexidade do traballo, as materias ou sustancias utilizadas, os equipos de protección existentes na empresa e sobre o estado de saúde dos traballadores/as, procederá a determinar os elementos perigosos e a identificar a os traballadores/as expostos a riscos, avaliando aqueles



Martes, 22 de outubro de 2019

Núm. 203

riscos que non poidan eliminarse, controlarse, ou reducirse. Para dita avaliación a empresa debe ter en conta a información recibida dos propios traballadores/as afectados ou dos seus representantes, así como a normativa específica, se a houbera. A avaliación e os seus resultados deben documentarse, especialmente respecto de cada posto de traballo do que a súa avaliación poña de manifesto a necesidade de tomar algunha medida preventiva. Dita documentación deberá facilitarse aos representantes dos traballadores e órganos de prevención existentes na empresa. A partir dos resultados da avaliación o empresario realizará a planificación preventiva ou as medidas correctoras necesarias para garantir o maior nivel de protección de seguridade e saúde nos traballadores/as, todo elo xunto coa representación daqueles órganos de prevención da empresa. Así mesmo deberá haber adoptado unha forma de Servizo de Prevención consultado cos representantes dos traballadores.

ARTIGO 30.—INFORMACIÓN, FORMACIÓN, CONSULTA E PARTICIPACIÓN:

1.—Formación e información: A empresa queda obrigada, xa sexa con servizos propios, xa sexa coa intervención de servizos externos, a facilitar ao persoal antes de que comece a desempeñar calquera posto de traballo ou cando troquen o seu posto de traballo ou teñas que aplicar unha nova técnica que podía ocasionar riscos graves para o propio traballador/a ou para os seus compañeiros ou terceiros, a formación e información acerca dos riscos e perigos que poidan afectarlle e sobre a forma, métodos e procesos que deben observarse para previlos ou evitalos; informarse, así mesmo, aos delegados de prevención ou, no seu defecto, aos representantes legais dos traballadores.

— Información: Á sinatura do presente acordo, a empresa estará na obriga de informar periodicamente a todo o persoal adscrito a este convenio, con relación ás función propias do servizo que prestan, facendo especial énfases á relacionada coas conclusións obtidas na avaliación de riscos laborais e o conseqüente plan de prevención daqueles riscos. Os acordos alcanzados entre a empresa e os representantes do persoal, publicaranse nos taboleiros de anuncios. Ditas representacións, conxuntamente e de forma consensuada, poderán tratar a conveniencia de celebrar asembleas informativas para o persoal da empresa nos supostos que estimen necesarios.

— Formación: A empresa garantirá a formación teórica e práctica para os traballadores/as, nos temas relacionados co servizo que presten e acordos cos traballos a realizar, en base á avaliación de riscos.

O traballador/a terá dereito á formación profesional no traballo segundo o recollido no artigo 23.3 do Estatuto dos Traballadores. O dereito entenderase cumprido en todo caso cando o traballador/a realice as accións para a obtención da formación e adestramento empresarial coa fin de cumprir con este dereito do traballador/a.

Dita formación consultarase previamente cos delegados de prevención. A Empresa deberá proporcionar aos delegados de prevención os medios de formación en materia preventiva que resulten necesarios para o exercicio das súas funcións que se realizará mediante cursos de Seguridade e Saúde Laboral, sobre os riscos da actividade correspondente.



Martes, 22 de outubro de 2019

Núm. 203

2.—Consulta e participación: a empresa realizará as consultas obrigatorias aos representantes dos traballadores/as, para por en marcha actividades relacionadas coa prevención de riscos laborais e a saúde laboral.

ARTIGO 31.—MEDIDAS DE EMERXENCIA:

1.—Co obxecto establecer os criterios e a sistemática para a análise das posibles situacións de emerxencia e a adopción das medidas precisas en materia de primeiros auxilios, loita contra incendios, evacuación dos traballadores/as e protección do Medio Ambiente no centro de traballo realizarase un Plan de Emerxencias, e se procede Plan de Autoprotección co persoal designado, formado e cos recursos precisos para dar resposta a estas continxencias. Se terá sempre en conta a posible presenza de persoal doutras empresas e de persoal alleas.

2.—O Plan de Emerxencias é un documento no que se recollen posibles situación de emerxencia que se pidan dar nos centros de traballo, establecéndose despois as medidas precisas para que os danos sobre a saúde dos traballadores/as sexan mínimos. Así mesmo, o Plan de Autoprotección acollerase aos requisitos legais preceptivos; cando polas características do centro ou instalación resulte de aplicación o R.D. 2267/2004, Regulamento de seguridade contra incendios nos establecementos industriais, ou o R.D. 393/2007, Norma Básica de Autoprotección, os contidos do Plan de Autoprotección deberán reaxustarse ao establecido nas mencionadas disposicións.

Ambos recollerán as actuacións destinadas a minimizar o impacto medioambiental que poida ter algunha das situación mencionadas.

3.—Tanto as empresas que desenrolen traballos no centro de traballo, como as posibles visitas que se produzan no centro, serán informadas dos posibles riscos identificados con relación a incidentes e situación de emerxencia que puideran producirse durante a súa estancia neles.

4.—Risco grave e inminente: Ante a detección dun Risco Grave e/ou Inminente, xa sexa na avaliación inicial, nas revisións da avaliación ou en calquera outro intre, na empresa, xa sexa por persoal do Servizo de Prevención, Delegados de Prevención, ou calquera traballador/a, tomarase a iniciativa de paralización da actividade, operación, ou de toda a actividade do Posto de Traballo. Realizándose a partir dese intre un procedemento que inclúa, comunicación aos mandos superiores, tanto verbal como escrito, por parte de quen paraliza ou dos representantes e os houbera e as medidas de corrección do Risco.

ARTIGO 32.—VIXILANCIA DA SAÚDE:

1.—O empresario está na obriga de garantir aos traballadores/as a vixilancia periódica do seu estado de saúde, en función dos riscos inherentes ao traballo. Sen embargo, esta vixilancia só pode levarse a cabo cando o traballador/a preste os seu consentimento.



Martes, 22 de outubro de 2019

Núm. 203

2.—De este carácter voluntario só se exceptúan, previo informe dos representantes dos traballadores/as, os supostos en que a realización dos recoñecementos sexa imprescindible para avaliar os efectos das condicións de traballo sobre a saúde dos traballadores/as, ou para verificar si o estado de saúde do traballador/a poida constituír un perigo para el mesmo, para os demais traballadores/as, ou para outras persoal relacionadas coa empresa, ou cando se estableza nunha disposición legal en relación coa protección de riscos específicos e actividades de especial perigo.

A empresa debe solicitar aos representantes dos traballadores/as, delegados de prevención ou comité de seguridade e saúde, un informe en relación cos recoñecementos médicos que se recoñecen serán precisos e obrigatorios. Consultaras ecos Servizos Médicos a normativa sobre recoñecementos médicos precisos para traballadores/as sometidos a riscos específicos.

3.—A empresa realizará a todo o persoal un recoñecemento médico antes da súa contratación, para determinar si é apto para o posto de traballo solicitado, e igualmente garantirá a todo o persoal o seu servizo, a vixilancia do seu estado de saúde cunha periodicidade mínima anual e de forma voluntaria, en función dos riscos inherentes ao seu posto de traballo e o indicado anteriormente.

4.—As medidas de vixilancia e control da saúde dos traballadores/as lévanse a cabo por persoal sanitario con competencia técnica, formación e capacidade acreditada. A vixilancia da saúde levarase a cabo de acordo co informe dos resultados da avaliación de riscos.

5.—Os resultados desta vixilancia serán comunicados aos traballadores/as afectados, respectando en todo momento o dereito á intimidade e á dignidade do traballador/a, e a confidencialidade de toda a información relacionada co seu estado de saúde sendo comunicados os resultados directamente dende o Servizo Médico aos traballadores/as afectados.

6.—O acceso á información médica de carácter persoal límtase ao persoal médico e ás autoridades sanitarias que leven a cabo a vixilancia da saúde dos traballadores/as.

7.—Así mesmo e de acordo ós requisitos establecidos pola lei, a empresa asegurase da no adscrición de traballadores/as especialmente sensibles: mulleres embarazadas, ou en estado de lactación, menores de 18 anos, ou diminuídos físicos, psíquicos ou sensoriais, a postos de traballo para os que se determine que non son aptos.

ARTIGO 33.—TRABALLADORES/AS SENSIBLES:

1.—Nas avaliacións de Riscos Laborais incluírase a protección dos traballadores/as sensibles a determinados riscos, traballadoras embarazadas, ou nun período de lactación, así como a posta en práctica do estipulado no Real Decreto 298/2009, do 6 de Marzo, polo que se modifica o Real Decreto 39*2007, do 17 de Xaneiro, en relación ás medidas para mellorar as condicións de seguridade das traballadoras embarazadas, que deran a luz ou período de lactación.



Martes, 22 de outubro de 2019

Núm. 203

2.—Os traballadores/as non serán empregados naqueles postos de traballo nos que, a causa das súas características persoais, estado biolóxico ou pola súa capacidade física, psíquica ou sensorial debidamente recoñecida, poidan eles, os demais traballadores/as, ou outras persoas relacionadas coa empresa, por se en situación de risco ou, en xeral, cando se atopen, manifestamente, en estados ou situación transitorias que non respondan ás esixencias psicofísicas dos respectivos postos de traballo.

ARTIGO 34.—EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL, MEDIOS DE PROTECCIÓN:

1.—A empresa está na obriga de adoptar, en todas as fases da súa actividade, as medidas de seguridade precisas para evitar ou diminuír os riscos derivados do traballo. Así mesmo están na obriga de facilitar aos traballadores/as os equipos de protección individual que, con carácter preceptivo, sexan adecuados os traballos que se realicen, de conformidade con Real Decreto 773/1997, do 30 de maio, sobre Equipos de Protección Individual (EPI'S). Pola súa parte, os traballadores/as deberán cumprir as normas de seguridade e utilizar adecuadamente os mencionados equipos de protección individual. Sendo responsabilidade de cada traballador/a o seu coidado e correcta utilización unha vez entregados.

2.—Os equipos de protección individual deberán utilizarse cando os riscos non se poidan evitar ou non poidan limitarse suficientemente polos medios técnicos de protección colectiva ou mediante medidas, métodos ou procedementos de organización do traballo. Así mesmo, o traballador/a deberá recibir as oportunas explicacións sobre o correcto uso dos citados medios de protección individual e ser instruído acerca da obrigatoriedade da súa utilización no traballo que habitualmente desenrola, de conformidade con previsto no artigo 5º apdo. b) do Estatuto dos Traballadores.

3.—A selección e revisión destes EPI'S procurarase que sexa consensuada cos representantes legais dos traballadores/as e da empresa. Igualmente, quedarán perfectamente reflectidos nas medidas correctoras e plan preventivo de riscos laborais do centro de traballo. Arquivarase a ficha técnica dos medios de protección para comprobar, entre outras cousas, a certificación como medio de protección homologado para tal fin.

CAPÍTULO V – ASUNTOS SOCIAIS:

ARTIGO 35.—COUTA SINDICAL

A Empresa descontará da nómina dos traballadores/as a couta sindical, previa solicitude escrita de cada un de eles.

ARTIGO 36.—HORAS SINDICAIS:

1.—De acordo co artigo 68 do ET, os membros do Comité de Empresa e os Delegados de Persoal disporán dun crédito de 15 horas mensuais retribuídas, para o exercicio das súas labores de representación.



Martes, 22 de outubro de 2019

Núm. 203

2.—Notificarase previamente a Empresa e xustificarse con posterioridade.

ARTIGO 37.—EXCEDENCIAS:

1.—A excedencia poderá ser voluntaria ou forzosa. A forzosa, que dará dereito a conservación do posto e ao cómputo da antigüidade da súa vixencia, concederase pola designación ou elección para un cargo público que imposibilite a asistencia ao traballo. O reingreso deberá ser solicitado dentro do mes seguintes ao ceso no cargo público.

2.—O traballador/a con ao menos cunha antigüidade na empresa dun ano ten dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de situarse en excedencia voluntaria por un prazo non menor a catro meses e non maior a cinco anos. Este dereito só poderá exercitarse outra vez polo mesmo traballador/a se transcorreron catro anos desde o final da anterior excedencia. A empresa reservarase o posto de traballo en dita situación, concertando ó efecto o contrato de interinidade ou substitución correspondente.

3.—Os traballadores/as terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atender ó coidado de cada fillo, tanto cando o sexa por natureza, como por adopción ou nos supostos de acollemento, tanto permanente como pre adoptivo, aínda que estes sexan provisionais, a contar desde a data de nacemento ou, no seu caso, da resolución xudicial ou administrativa.

Tamén terán dereito a un período de excedencia, de duración non superior a dous anos, os traballadores/as para atender ó coidado dun familiar ata o segundo grado de consanguinidade ou afinidade, que por razón de idade, accidente, enfermidade ou discapacidade non poida valerse por si mesmo, e non desempeñe actividade retribuída.

A excedencia contemplada no presente apartado, cun período de duración que poderá gozarse de forma fraccionada, constitúe un dereito individual dos traballadores/as. Con todo, se dous ou mais traballadores/as da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razón xustificadas de funcionamento da empresa.

Cando un novo suxeito causante dera dereito a un novo período de excedencia, o inicio da mesma dará fin ao que, no seu caso, viñese gozando.

O período no que o traballador/a permaneza en situación de excedencia conforma ao establecido neste artigo será computable a efectos de antigüidade e o traballador/a terá dereito á asistencia a cursos de formación profesional, nos que a súa participación deberá ser convocada polo empresario, especialmente con ocasión da súa reincorporación. Durante o primeiro ano terá dereito á reserva do seu posto de traballo. Transcorrido dito prazo, a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional.

Con todo, cando o traballador/a forme parte dunha familia que teña recoñecida oficialmente a condición de familia numerosa, a reserva do seu posto de traballo estenderase ata un máximo de 15 meses cando se trate dunha familia numerosa de categoría xeral, e ata un máximo de 18 meses se se trata de categoría especial.



Martes, 22 de outubro de 2019

Núm. 203

4.—Así mesmo poderán solicitar o seu paso á situación de excedencia na empresa os traballadores/as que exerzan función sindicais de ámbito provincial ou superior namentres dure o exercicio do seu cargo representativo.

ARTIGO 38.—INFORMACIÓN DE ABSENTISMO:

1.—O Delegado de Persoal será informado trimestralmente, sobre os procesos de Incapacidade Temporal do persoal afectado por este Convenio.

ARTIGO 39.—AXUDA FAMILIAR

1.—Os traballadores/as afectados por este convenio, que teñan ó seu cargo a unha persoa diminuída psíquica ou física, de cordo coas estipulacións requiridas pola Seguridade Social, e previa xustificación, percibirán un complemento extrasalarial de 50,00 Euros mensuais.

A partires do 1 de Xaneiro de 2021 abonaranse as cantidades previstas por este concepto nas táboas dese ano do “Convenio Vigo Lote 2”.

2.—Os traballadores beneficiarios de esta axuda xustificarán anualmente a permanencia das condicións que deron dereito a percibir esta axuda.

ARTIGO 40.—ALTAS E BAIXAS NA EMPRESA:

1.—Ao traballador/a entregaráselle copia do seu contrato de traballo.

2.—Cando existan altas de novos traballadores/as fixos ou eventuais, a Empresa comprométese a entregar ao Delegado de Persoal a copia básica do contrato, indicando apelidos, nome e grupo profesional do novo traballador/a, así como o tipo de contrato efectuado.

3.—O traballador/a que desexe cesar na Empresa deberá comunicalo cunha antelación de 10 días. Este prazo será de 15 días para o persoal administrativo, e dun mes para o persoal titulado.

ARTIGO 41.—FALTAS E SANCIÓN:

1.—Aplicarase o Capítulo XII Faltas e Sancións do Convenio Xeral do Sector de Limpeza Pública, Viaria, Regos, Recollida Tratamento e Eliminación de Residuos, Limpeza e Conservación da Rede de Sumidoiros.

2.—Todas as faltas e sancións se comunicaran ao traballador/a e ao Delegado de Persoal.

ARTIGO 42.—DEREITO DE INFORMACIÓN:

1.—A Empresa facilitará ao Comité a información establecida con carácter xeral no ARTIGO 64.1 do Estatuto dos Traballadores, referida á actividade de Recollida Selectiva da cidade de Vigo.



Martes, 22 de outubro de 2019
Núm. 203

ARTIGO 43.—XUBILACIÓN:

- 1.—Estarase ao determinado na Lei Xeral da Seguridade Social.
- 2.—A Empresa concederá a xubilación parcial a todo aquel traballador/a que o solicite e que cumpra os requisitos esixidos pola lei.
- 3.—Acórdanse as seguintes melloras: Establécese a acumulación da prestación do tempo real de traballo a partir da data da xubilación parcial, de forma ininterrompida.

ARTIGO 44.—CRÉDITOS PERSOAIS:

- 1.—Crearase un fondo de 6.000,00 Euros regulándose pola Comisión Paritaria o xeito de distribución e o reintegro. O prazo máximo para a devolución será de 12 meses.

ARTIGO 45.—FESTIVIDADE PATRONAL:

- 1.—O día de San Martín de Porres, 3 de Novembro, considerárase festivo.
- 2.—Cando dito día coincida en domingo ou festivo, ou cando a súa celebración dese lugar a dous festivos consecutivos, a Comisión Paritaria fixará a data do seu desfrute.

ARTIGO 46.—ASEMBLEAS:

Durante a vixencia deste Convenio os traballadores/as disporán de 2 horas/ano para a celebración de asembleas. Non obstante nas negociacións do Convenio Colectivo concederanse as horas necesarias para estas reunións.

ARTIGO 47.—FONDO SOCIAL:

Dotarase un Fondo Social cunha cantidade de 800,00 Euros. Este fondo será xestionado pola Comisión Paritaria i estará destinado a financiar accións e programas de carácter social, cultural ou deportivo, do persoal adscrito a este Servizo.

ARTIGO 48.—PLUS AXUDA ESCOLAR:

Co fin de compensalos gastos de matriculación escolar, libros, etc., establécese un Plus Extrasalarial de 100,00 Euros/ano por cada fillo. Abonarase no mes de Setembro, previa solicitude e xustificación.

A partires do 1 de Xaneiro de 2021 non aplicarase mais este Plus.



Martes, 22 de outubro de 2019

Núm. 203

ARTIGO 49.—CAPACIDADE DIMINUÍDA:

Ao traballador/a que se lle recoñeza polo Tribunal Médico de Incapacidades, unha incapacidade parcial para o seu traballo habitual, a Empresa tratará de designarlle un posto de traballo que se adapte a nova aptitude do traballador/a, sempre que exista praza vacante na que o traballador/a terá prioridade sobre calquera contratación eventual.

*CAPITULO VI – SUBROGACIÓN DO PERSOAL:**ARTIGO 50.—SUBROGACIÓN DO PERSOAL:*

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

2.—Se algún dos servizos mencionados, deixasen de prestarse pola non renovación ou rescisión da concesión administrativa, os traballadores/as adscritos a ditos servizos, serán absorbidos pola nova empresa adxudicataria, ou no seu caso, polo propio Concello de Vigo, nas mesmas condicións económicas e laborais que se establecen no presente Convenio, ou no que o substitúa.

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

4.—Todas aquelas condicións deste Convenio que prevexan o despregue dos seus efectos a partires do 1 de Xaneiro de 2021, comezaranse a aplicar de maneira efectiva dende o momento en que teña lugar unha subrogación de persoal se esta se produxera antes desa data. Nese caso, a equiparación salarial prevista no artigo 18.1. para o ano 2021 producirase coas cantidades que para os mesmos postos de traballo se estén a aplicar na data da subrogación no Convenio de Vigo Lote 2.

5.—En todo o non previsto neste artigo, estarase ao estipulado con carácter xeral no Capítulo XI do Convenio Xeral do Sector (código de convenio nº 99010035011996), así como ao establecido no artigo 44.1 do Estatuto dos Traballadores.

CAPÍTULO VII – GRUPOS PROFESIONAIS:

*ARTIGO 51.—*A clasificación profesional fundaméntase na existencia de grupos profesionais, os cales agrupan unitariamente as aptitudes profesionais, titulacións e contido xeral da prestación mediante os diversos postos de traballo. A estes efectos, as antigas categorías convértense en postos de traballo.



Martes, 22 de outubro de 2019

Núm. 203

Polo tanto, o persoal que presta os seus servizos no Servizo afectado polo presente convenio quedará integrado en 3 grupos profesionais, de acordo coa responsabilidade profesional, competencia xeral desenrolada, funcións e requirimentos de titulación académica ou profesional necesarios para o exercicios da prestación laboral.

*ARTIGO 52.—CLASIFICACIÓN DO PERSOAL. DEFINICIÓN DE COMPETENCIAS
DOS GRUPOS PROFESIONAIS*

O persoal comprendido no ámbito de aplicación do presente convenio clasifícase nos seguintes grupos profesionais, definidos a través de distintos postos de traballo coas súas respectivas aptitudes profesionais e contido xeral da prestación.

Grupo Profesional. I Mandos intermedios.

Grupo Profesional. II Persoal administrativo.

Grupo Profesional. III Persoal operario.

GRUPO PROFESIONAL I. MANDOS INTERMEDIOS

ENCARGADO SELECTIVA

Xestiona procesos consistentes en organizar, dirixir e controlar as actividades e accións propias do funcionamento do servizo de recollida selectiva.

Realizará funcións que esixen un alto grado de iniciativa, autonomía, planificación, integración e coordinación, e toma de decisións que supoñen a asunción de responsabilidade pola xestión do servizo. Supervisará as funcións realizados polos mandos intermedios

CAPATAZ SELECTIVA

Ten mando directo sobre persoal do servizo de recollida selectiva, coordinando e supervisando o traballo de este e realiza, así mesmo, funcións propias da súa formación i experiencia.

GRUPO PROFESIONAL. II PERSOAL ADMINISTRATIVO:

OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO:

Ten ao seu cargo as tarefas administrativas do servizo con iniciativa e responsabilidade, realiza traballos que requiren cálculo, estudo, preparación e condicións adecuadas.

GRUPO PROFESIONAL. III PERSOAL OPERARIO

Incluíranse dentro deste grupo os seguintes Postos de Traballo:



Martes, 22 de outubro de 2019

Núm. 203

OFICIAL 1ª CONDUTOR:

En posesión das cualificacións correspondentes, que habilitano para conducir o vehículo que se lle asigne, realiza as seguintes funcións:

Mantemento e reposición de colectores.—Recollida carga traseira.—Lava colectores.—Recollida carga lateral.—Repaso de colectores.—Recollida camión grúa.—Recollida de pilas.—Todas outras funcións que, dentro deste posto de traballo séxanlle requiridas pola Empresa.

PEÓN:

Traballador/a encargado de executar labores para cuxa realización non se require ningunha especialización profesional nin técnica. Pode prestar os seus servizos indistintamente en calquera servizo ou lugar do centro de traballo.

Realiza as seguintes funcións: Mantemento e reposición de colectores.—Recollida de carga traseira.—Repaso de colectores.—Lavado de illas.—Recollida camión con grúa.—Recollida de pilas.—Lavacoches.—Todas outras funcións que, dentro deste posto de traballo séxanlle requiridas pola Empresa.

OFICIAL 1ª MECÁNICO:

En posesión das cualificacións correspondentes, que habilitano para realizar toda clase de traballos mecánicos, realiza as seguintes funcións:

Traballos de mantemento preventivo.—Xestión do almacén do taller e control de stocks.—Reparacións no taller e no exterior.—Mantemento do orde e limpeza no taller.—Utilización dos diversos vehículos en probas e desprazamentos.—Todas outras funcións que, dentro deste grupo profesional séxanlle requiridas pola Empresa.

ARTIGO 53.—MOBILIDADE FUNCIONAL:

1.—A mobilidade funcional na empresa efectuarase de acordo as titulacións académicas ou profesionais precisas para exercer a prestación laboral e con respecto da dignidade do traballador/a.

2.—A mobilidade funcional para a realización de funcións, tanto superiores como inferiores, non correspondentes ao grupo profesional só será posible si existen, ademais, razóns técnicas ou organizativas que a xustifiquen e polo tempo imprescindible para su atención. A Empresa deberá comunicar a súa decisión e as razóns desta aos representantes dos traballadores.

3.—O traballador/a terá dereito a retribucións correspondente as funcións que efectivamente realice.

4.—En xeral, estarase ao determinado no artigo 39 do Estatuto dos Traballadores.



Martes, 22 de outubro de 2019

Núm. 203

ARTIGO 54.—MOBILIDADE XEOGRÁFICA:

En xeral, estarase ao determinado no artigo 40 do Estatuto dos Traballadores.

CAPITULO VIII: IGUALDADE

ARTIGO 55: De acordo coa Lei 3/2007 para a Igualdade efectiva entre homes e mulleres cuxo obxecto é facer efectivo o dereito a igualdade de trato e de oportunidades entre homes e mulleres, mediante a eliminación de calquera forma de discriminación, con independencia da súa condición ou circunstancia i en tódolos ámbitos da vida: laboral, económica, política ou social, a través deste Convenio establécense os seguintes principios de Igualdade na Empresa:

Igualdade de trato: Supón a ausencia de toda discriminación por razón de sexo i especialmente derivada da maternidade, a asunción de obrigacións familiares e o estado civil.

Igualdade de xénero: Recoñecemento e igual valoración de mulleres e homes no entorno social, así como na asunción das tarefas e funcións que realizan nos distintos espazos.

Igualdade de presenza equilibrada: Promove unha representación suficientemente equitativa de ambos sexos nas diferentes categorías profesionais da Empresa.

ARTIGO 56: Os dereitos establecidos no presente Convenio afectan por igual ao home e a muller de acordo coas disposicións vixentes en cada momento. Ningunha cláusula deste Convenio poderá ser interpretada en sentido discriminatorio nos grupos profesionais, condicións de traballo ou remuneración entre traballadores/as dun e outro sexo.

Para elo establécense as seguintes cautelas:

Considerarase discriminación directa por razón de sexo a situación na que se encontra unha persoa que sexa, fora ou puidera ser tratada, en atención ao sexo, de xeito menos favorable que outra situación comparable.

Considerarase discriminación indirecta por razón de sexo, a situación en que unha disposición, criterio ou práctica aparentemente neutra, pon a persoa dun sexo en desvantaxe particular con respecto a persoas de outro, salvo que dita disposición, criterio ou práctica poidan xustificarse obxectivamente en atención a unha finalidade lexítima e que os medios para alcanzar dita finalidade sexan necesarios ou adecuados.

En calquera caso, considerarase discriminatoria toda orde de discriminar directa ou indirectamente por razón de sexo.

No texto do convenio utilizouse o masculino como xenérico para englobar aos traballadores e traballadoras, sen que isto supoña ignorancia das diferenzas de xénero existentes ou discriminación de ningún tipo.

*ARTIGO 57.—*En virtude da Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de homes e mulleres, nas novas incorporacións que lévense a cabo, por motivos de ampliación de cadro de persoal, substitución de persoal a causa de IT, vacacións do persoal, etc. procurarase que ditas incorporacións sexan de persoal feminino, ata alcanzar un cociente equilibrado, tal e como indica a mencionada Lei de Igualdade.



Martes, 22 de outubro de 2019

Núm. 203

CAPITULO IX: CONCILIACIÓN DA VIDA LABORAL E FAMILIAR

ARTIGO 58.—Nos supostos de nacemento de fillo, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento, de acordo co artigo 45.1.d) do Estatuto dos Traballadores, para a lactación do menor até que este faga os nove meses, os traballadores/as terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A duración do permiso incrementarase proporcionalmente nos casos de parto, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento múltiples. Quen exerza este dereito, pola súa vontade, poderá substituílo por unha redución da súa xornada en media hora coa mesma finalidade ou acumulalo en xornadas completas nos termos previstos na negociación colectiva ou no acordo a que chegue co empresario respectando, se for o caso, o establecido naquela. Este permiso constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres, pero só poderá ser exercido por un dos proxenitores en caso de que ambos traballen.

No caso de nacemento de fillos prematuros ou que, por calquera causa, deban permanecer hospitalizados a continuación do parto, a nai ou o pai terán dereito a ausentarse do traballo durante unha hora. Así mesmo, terán dereito a reducir a súa xornada de traballo até un máximo de dúas horas, coa diminución proporcional do salario.

Quen, por razóns de garda legal, teña ao seu coidado directo algún menor de doce anos ou unha persoa con discapacidade que non desempeñe unha actividade retribuída terá dereito a unha redución da xornada de traballo diaria, coa diminución proporcional do salario entre, ao menos, un oitavo e un máximo da metade da duración daquela.

Terá o mesmo dereito quen precise encargarse do coidado directo dun familiar, até o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que, por razóns de idade, accidente ou enfermidade, non se poida valer por si mesmo, e que non desempeñe actividade retribuída.

O proxenitor, adoptante, gardador con fins de adopción ou colledor permanente terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario de, ao menos, a metade da duración daquela, para o coidado, durante a hospitalización e tratamento continuado, do menor ao seu cargo afectado por cancro (tumores malignos, melanomas e carcinomas) ou por calquera outra enfermidade grave que implique un ingreso hospitalario de longa duración e requira a necesidade do seu coidado directo, continuo e permanente, acreditado polo informe do servizo público de saúde ou órgano administrativo sanitario da comunidade autónoma correspondente e, como máximo, até que o menor faga os dezoito anos.

As reducións de xornada previstas neste artigo constitúen un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. Non obstante, se dous ou máis traballadores/as da empresa xeran este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

A concreción horaria e a determinación do período de gozo do permiso de lactación e da redución de xornada previstas neste artigo corresponderán ao traballador/a, dentro da súa xornada ordinaria. O traballador/a, salvo forza maior, deberá avisar o empresario cunha antelación de quince días ou a que se determine no convenio colectivo aplicable, precisando a data en que iniciará e finalizará o permiso de lactación ou a redución de xornada.

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:

<https://sede.depo.gal>

Código seguro de verificación:QL6040WYJXE6GQQW



Martes, 22 de outubro de 2019

Núm. 203

As discrepancias xurdidas entre empresario e traballador/a sobre a concreción horaria e a determinación dos períodos de gozo previstos nos parágrafos anteriores serán resoltas pola xurisdición social a través do procedemento establecido no artigo 139 da Lei 36/2011, do 10 de outubro, reguladora da xurisdición social.

ARTIGO 59.—No suposto de parto, a suspensión terá unha duración de dezaseis semanas ininterrompidas, ampliables no suposto de parto múltiple en dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo. O período de suspensión distribuirase a opción da interesada sempre que seis semanas sexan inmediatamente posteriores ao parto. En caso de falecemento da nai, con independencia de que esta realizase ou non algún traballo, o outro proxenitor poderá facer uso da totalidade ou, se for o caso, da parte que reste do período de suspensión, computado desde a data do parto, e sen que se desconte del a parte que a nai puidese ter gozado con anterioridade ao parto. No suposto de falecemento do fillo, o período de suspensión non se verá reducido, salvo que, unha vez finalizadas as seis semanas de descanso obrigatorio, a nai solicite reincorporarse ao seu posto de traballo.

Non obstante o anterior, e sen prexuízo das seis semanas inmediatamente posteriores ao parto de descanso obrigatorio para a nai, no caso de que ambos os proxenitores traballen, a nai, ao se iniciar o período de descanso por maternidade, poderá optar por que o outro proxenitor goce dunha parte determinada e ininterrompida do período de descanso posterior ao parto ben de forma simultánea ou sucesiva co da nai. O outro proxenitor poderá seguir facendo uso do período de suspensión por maternidade inicialmente cedido aínda que, no momento previsto para a reincorporación da nai ao traballo, esta se encontre en situación de incapacidade temporal.

No caso de que a nai non tivese dereito a suspender a súa actividade profesional con dereito a prestacións de acordo coas normas que regulen a dita actividade, o outro proxenitor terá dereito a suspender o seu contrato de traballo polo período que lle correspondería á nai, o que será compatible co exercicio do dereito recoñecido no artigo 48 bis do Estatuto dos Traballadores.

Nos casos de parto prematuro e naqueles en que, por calquera outra causa, o neonato deba permanecer hospitalizado a continuación do parto, o período de suspensión poderase computar, por instancia da nai ou, na súa falta, do outro proxenitor, a partir da data da alta hospitalaria. Exclúense do dito cómputo as seis semanas posteriores ao parto, de suspensión obrigatoria do contrato da nai.

Nos casos de parto prematuro con falta de peso e aquel outros en que o neonato precise, por algunha condición clínica, hospitalización a continuación do parto, por un período superior a sete días, o período de suspensión ampliarase en tantos días como o nacido se encontre hospitalizado, cun máximo de trece semanas adicionais.

Nos supostos de adopción, de garda con fins de adopción e de acollemento, de acordo co artigo 45.1.d) do Estatuto dos Traballadores, a suspensión terá unha duración de dezaseis semanas ininterrompidas, ampliable nos supostos de adopción, garda con fins de adopción ou acollemento múltiples en dúas semanas por cada menor a partir do segundo. Esta suspensión producirá os seus efectos, a elección do traballador/a, ben a partir da resolución xudicial



Martes, 22 de outubro de 2019

Núm. 203

pola que se constitúe a adopción, ben a partir da decisión administrativa de garda con fins de adopción ou de acollemento, sen que en ningún caso un mesmo menor poida dar dereito a varios períodos de suspensión.

Nos supostos de adopción internacional, cando sexa necesario o desprazamento previo dos proxenitores ao país de orixe do adoptado, o período de suspensión, previsto para cada caso neste número, poderase iniciar até catro semanas antes da resolución pola que se constitúe a adopción. En caso de que ambos os proxenitores traballen, o período de suspensión distribuirase a opción dos interesados, que poderán gozalo de forma simultánea ou sucesiva, sempre con períodos ininterrompidos e cos límites sinalados.

Nos casos de gozo simultáneo de períodos de descanso, a suma deles non poderá exceder as dezaseis semanas previstas nos parágrafos anteriores, ou as que correspondan nos casos de parto, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento múltiples.

No suposto de discapacidade do fillo ou do menor adoptado, en situación de garda con fins de adopción ou acollido, a suspensión do contrato a que se refiren os citados números terá unha duración adicional de dúas semanas.

En caso de que ambos os proxenitores traballen, este período adicional distribuirase a opción dos interesados, que poderán gozalo de forma simultánea ou sucesiva e sempre de forma ininterrompida.

Os períodos a que se refiren os ditos puntos poderanse gozar en réxime de xornada completa ou a tempo parcial, logo de acordo entre o empresario e o traballador/a afectado.

Nos supostos de nacemento de fillo, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento de acordo co artigo 45.1.d) do Estatuto dos Traballadores, o traballador terá dereito á suspensión do contrato por paternidade durante trece días ininterrompidos, ampliables nos supostos de parto, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento múltiples en dous días máis por cada fillo a partir do segundo. Esta suspensión é independente do gozo compartido dos períodos de descanso por maternidade regulados no artigo 48.4 do Estatuto dos Traballadores.

No suposto de parto, a suspensión corresponde en exclusiva ao outro proxenitor.

Nos supostos de adopción, garda con fins de adopción ou acollemento, este dereito corresponderá só a un dos proxenitores, a elección dos interesados; non obstante, cando o período de descanso regulado no número 5 sexa gozado na súa totalidade por un dos proxenitores, o dereito á suspensión por paternidade unicamente poderá ser exercido polo outro.

O traballador que exerza este dereito poderá facelo durante o período comprendido desde a finalización do permiso por nacemento de fillo, previsto legalmente ou desde a resolución xudicial pola que se constitúe a adopción ou a partir da decisión administrativa de garda con fins de adopción ou de acollemento, até que finalice a suspensión do contrato polas ditas causas ou inmediatamente despois da finalización da dita suspensión.



Martes, 22 de outubro de 2019

Núm. 203

A suspensión do contrato a que se refire este número poderá gozarse en réxime de xornada completa ou en réxime de xornada parcial dun mínimo do cincuenta por cento, logo do acordo entre o empresario e o traballador, e conforme se determine pola Lei.

O traballador deberá comunicar ao empresario, coa debida antelación, o exercicio deste dereito.

ARTIGO 60.—A avaliación dos riscos ó que se refire o artigo 16 da Lei de Prevención de Riscos Laborais deberá comprender a determinación da natureza o grado e a duración da exposición das traballador/as en situación de empenhe ou parto recente a axentes, procedementos ou condicións de traballo que poidan influír negativamente na saúde das traballador/as ou do feto, en calquera actividade susceptible de presentar un risco específico. Se os resultados da avaliación revelasen un risco para a seguridade e a saúde ou unha posíbel repercusión sobre o empenhe ou o aleitamento das citadas traballador/as, o/a empresario/a adoptará as medidas necesarias para evitar a exposición a dito risco.

As traballador/as empenhadas terán dereito a ausentarse do posto de traballo, con dereito a remuneración para facer os exames prenatais e técnicas de preparación ao parto, previo aviso ó/a empresario/a e xustificación da necesidade de facelo dentro da xornada de traballo.

CAPITULO X: O ACOSO SEXUAL, MORAL E PSICOLÓXICO

1.—Recoñese ós/as traballadores/as o dereito ao respecto da súa intimidade e a consideración debida a súa dignidade comprendida a protección fronte ofensas verbais ou físicas de natureza sexual. Considerase acoso sexual a situación na que se produce calquera comportamento verbal, non verbal ou físico non desexado de índole sexual co propósito ou efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante ou ofensivo. O acoso sexual considerase discriminación por razón de sexo e, polo tanto prohibese. O rexeitamento de tal comportamento por parte dunha persoa ou a submisión ao mesmo non poderá empregarse para tomar unha decisión que lle afecte.

2.—A Empresa velará pola consecución dun ambiente axeitado no traballo, libre de comportamentos indesexábeis de carácter ou connotación sexual, moral e psicolóxico, e adoptará as medidas oportunas ao efecto (entre outras a apertura de expediente contradictorio).

3.—Con independencia das accións legais que poidan interpoñer ao respecto ante calquera instancia administrativa ou xudicial o procedemento interno e informal, iniciárase ca denuncia de acoso sexual, moral ou psicolóxico, ante unha persoa da Dirección da Empresa.

4.—A denuncia dará lugar a apertura de expediente informativo por parte da Empresa, especialmente encamiñado a esclarecer os feitos e impedir a continuidade do acoso denunciado, para o que se articularán as medidas oportunas ao efecto, quedando a Empresa exonerada da posíbel responsabilidade pola vulneración dos Dereitos Fundamentais.

5.—Porase en coñecemento inmediato da representación dos/das traballador/es/as a situación acaecida, se así o solicita a persoa afectada.



Martes, 22 de outubro de 2019

Núm. 203

6.—Nas indagacións a facer non se observará mais formalidade que dar trámite de Audiencia a todos/as os/as intervinentes, practicándose cantas dilixencias poidan considerarse conducentes a esclarecer os feitos acaecidos.

7.—Durante todo o proceso que deberá estar sustanciado no prazo de trinta días gardarán todos os actuantes unha absoluta confidencialidade e reserva, por afectar directamente a intimidade e honorabilidade das persoas.

8.—A constatación da existencia de acoso sexual, moral ou psicolóxico no caso denunciado, dará lugar a imposición dunha sanción que será considerada moi grave. Se a referida conduta e levada a cabo prevalecéndose dunha posición xerárquica, suporá unha circunstancia agravante daquela.

9.—O Departamento de Recursos Humanos da Empresa elaborou e implantou un protocolo de acoso no traballo que é de obrigada aplicación no ámbito deste Convenio Colectivo.

DISPOSICIÓNS FINAIS

PRIMEIRA: Antes do 1 de abril de 2022 aplicarase a xornada semanal correspondente ao Convenio Vigo Lote 2.

SEGUNDA:

En todo o non previsto no vixente Convenio estarase ao disposto no Convenio Xeral do Sector de Limpeza Pública, Viaria, Regos, Recollida, Tratamento i Eliminación de Residuos, Limpeza e Conservacións de Sumidoiros, ao Estatuto dos Traballadores e demais lexislación vixente na materia.

TERCEIRA:

Este convenio constitúe un todo orgánico e indivisible, e a efectos da súa aplicación práctica, considerárase globalmente i en cómputo anual.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

De acordo co estipulado no artigo 86.4 do Estatuto dos Traballadores, o Convenio que sucede a un anterior derroga na súa integridade a este último, salvo os aspectos que expresamente mantéñanse. Así pois, queda sen aplicación efectiva no ámbito deste Convenio Colectivo de Empresa o CONVENIO COLECTIVO DA EMPRESA “FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A.” PARA O PERSONAL DOS SERVICIOS DO TERMO MUNICIPAL DE VIGO DE MANTEMENTO, LIMPEZA E REPOSICIÓN DOS COLECTORES PARA OS RESIDUOS DOMÉSTICOS RECICLABLES (PAPEL-VIDRIO-ENVASES-PILAS), RECOLLIDA E TRANSPORTE DO MESMOS, A RECOLLIDA E TRANSPORTE DE ROUPA USADA E ACEITES; ASÍ COMO O MANTEMENTO E REPOSICIÓN DA MAQUINARIA E VEHÍCULOS NECESARIOS PARA A REALIZACIÓN DESTAS PRESTACIÓNS que ata o día 31 de Decembro de 2018, regulaba as relacións deste persoal adscrito aos Servizos de Recollida Selectiva de Vigo.

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.gal>
Código seguro de verificación:QL6040WYJXE6GQQW



Martes, 22 de outubro de 2019

Núm. 203

ANEXOS:

- 1.—Cadro horario para o ano 2019.
- 2.—Táboas salariais para o ano 2019.



CONVENIO COLECTIVO DA EMPRESA “FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A.” PARA O PERSOAL DOS SERVIZOS DO TERMO MUNICIPAL DE VIGO DE MANTEMENTO, LIMPEZA E REPOSICIÓN DOS COLECTORES PARA OS RESIDUOS DOMÉSTICOS RECICLABLES (PAPEL-VIDRIO-ENVASES-PILAS), RECOLLIDA E TRANSPORTE DO MESMOS, A RECOLLIDA E TRANSPORTE DE ROUPA USADA E ACEITES; ASÍ COMO O MANTEMENTO E REPOSICIÓN DA MAQUINARIA E VEHÍCULOS NECESARIOS PARA A REALIZACIÓN DESTAS PRESTACIÓNS.

CADRO HORARIO PARA O ANO 2019

		Dende	Ata	Total
1- SERVIZO DE RECOLLIDA DE PAPEL - CARTÓN	Mañá	6:00	13:00	7:00
	LUNS A SABADO: Serán	13:00	20:00	7:00
	Noite	23:00	6:00	7:00
2- SERVIZO DE RECOLLIDA DE ENVASES	LUNS A SABADO: Serán	13:00	20:00	7:00
	Noite	23:00	6:00	7:00
3- SERVIZO DE RECOLLIDA DE VIDRO	Mañá	6:00	13:00	7:00
	LUNS A SABADO: Serán	13:00	20:00	7:00
	Noite	23:00	6:00	7:00
4- SERVIZO DE RECOLLIDA DE PILAS	LUNS A SABADO: Mañá	6:00	13:00	7:00
	Serán	13:00	20:00	7:00
	Noite	23:00	6:00	7:00
5- SERVIZO DE TALLER	LUNS A SABADO: Mañá	6:00	13:00	7:00
	Serán	13:00	20:00	7:00
	Noite	23:00	6:00	7:00
6- SERVIZO DE OFICIÑAS	LUNS A SABADO: Mañá	7:00	14:00	7:00
7- FESTIVOS :	Festivos Locais: 28 de Marzo (Reconquista) e 16 de Agosto (San Roque)			
	Festividade Patronal: 3 de Novembro (San Martín de Porres)		(pendente acordar data celebración)	

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.gal>
Código seguro de verificación:QL6040WYJXE6GQW



Martes, 22 de outubro de 2019

Núm. 203

TÁBOAS SALARIAIS PARA O ANO 2019

2019	SALARIO	PLUS TOX.	PLUS	PLUS	PLUS	PLUS	GRATIFICACIÓN	GRATIFICACIÓN	GRATIFICACIÓN
	BASE	PEN/PELIG.	NOCTURNO	PRODUCTIVIDAD	ACTIVIDAD	TRANSPORT	JUL/DCBRE	BENEFICIOS	SEPTIEMBRE
DÍAS	365	298	298	298	298	298			
OFIC. 1ª COND. DÍA	34,67	8,67	0,00	2,23	6,04	4,45	1.040,10	1.040,10	0,00
OFIC. 1ª COND. NOCHE	34,67	8,67	10,40	2,23	4,30	4,45	1.040,10	1.040,10	0,00
PEÓN DÍA	32,82	8,21	0,00	2,23	2,94	4,45	984,60	984,60	0,00
PEÓN NOCHE	32,82	8,21	9,85	2,23	1,40	4,45	984,60	984,60	0,00
OFIC.1ª MEC. DÍA	34,67	8,67	0,00	2,23	6,01	4,45	1.040,10	1.040,10	0,00

	Salario base	Gratificación Julio/Diciembre	Gratificación septiembre	Gratificación Beneficios
ENCARGADO SELECTIVA	2.421,20	2.421,20	0,00	2.421,20
CAPATAZ SELECTIVA	1.928,77	1.928,77	0,00	1.928,77
OFICIAL 2ª ADMON.	2.140,56	2140,56	0,00	2140,56

Artº 24.2: Póliza accid. a)	30.153,20 €
Artº 24.2: Póliza accid. b)	17.230,39 €
Artº 24.2: Póliza accid. c)	26.563,53 €
Artº 24.2: Póliza accid. d)	35.178,70 €

