



XUNTA DE GALICIA

XEFATURA TERRITORIAL DA CONSELLERÍA DE ECONOMÍA, EMPREGO E INDUSTRIA. DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LUGO

Anuncio

CONVENIOS COLECTIVOS

Visto o texto do Convenio Colectivo da empresa ASCAN GEASER UTE PORTOS NORTE (Código 27100221012017), asinado o día 6 de novembro de 2017, pola representación da empresa e polo representante dos traballadores, como membros da comisión negociadora e de conformidade co disposto no artigo 90 apartados 2 e 3 do Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, e no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos e acordos colectivos de traballo ACORDO:

PRIMEIRO: Ordenar a inscrición do citado convenio colectivo no rexistro de convenios desta xefatura territorial, así como o seu depósito.

SEGUNDO: Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Lugo, 9 de novembro de 2017. - A xefa territorial, Pilar Fernández López

CONVENIO COLECTIVO PARA EL SERVICIO DE LIMPEZA DE PORTOS DE GALICIA ZONA NORTE

CAPITULO I

CONDICIONES GENERALES

Artigo 1. -Ámbito territorial y funcional.

El presente Convenio Colectivo está negociado por la representación de la empresa "ASCAN GEASER UTE PORTOS NORTE" y el representante de los trabajadores de dicha empresa.

Obliga a la empresa adjudicataria del servicio de limpieza de Portos de Galicia zona norte en su relación con los trabajadores pertenecientes a la misma en virtud de la relación jurídico-laboral de naturaleza indefinida o temporal que presten servicios de limpieza y recogida de basura en el centro de trabajo de Portos de Galicia zona Norte, establecido este como unidad productiva autónoma en aplicación do establecido no artigo 1.5 do RDL 2/2015 de 23 de octubre (ET).

Artigo 2. -Centro de trabajo.

El centro de Trabajo de Portos de Galicia Zona Norte al que afecta este convenio colectivo es el situado en XOVE (LUGO).

Artigo 3. - Vigencia y denuncia.

El período de vigencia de este convenio colectivo será cuatro años, desde el 01-01-2017 hasta 31-12-2021, entrando en vigor con su publicación en el Boletín Oficial correspondiente. Con independencia de su entrada en vigor, sus efectos económicos y de jornada serán con **fecha 01 de agosto de 2015**.

La denuncia se producirá con dos meses de antelación a su finalización. De no producirse denuncia se entenderá prorrogado por años naturales, debiendo formularse nueva denuncia, con la misma antelación.

Artigo 4. -Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y para efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente.

Si la jurisdicción competente anulase o invalidase algún de sus artículos parcial o totalmente, las parte firmantes se reunirán con el objeto de solucionar el problema presentado, manteniendo inalterable el resto del contenido del convenio.

Artículo 5. –Comisión de vigilancia del convenio.

Para entender las cuestiones o reclamaciones que pudiesen derivar de la aplicación de este convenio, se formará una comisión compuesta con igual representación por la parte sindical y de la empresa y que incluirá la totalidad de la representación sindical.

Dicha comisión dispondrá de un plazo de diez días para resolver las cuestiones que se le puedan presentar. Su decisión tendrá carácter vinculante para ambas partes. Estas se adoptarán por mayoría simple.

Las partes acuerdan que, en caso de discrepancias se someterán al procedimiento de conciliación establecido en el AGA, Acuerdo Interprofesional Galego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo.

Artículo 6. –Garantía “ad personam”.

Se respetarán las condiciones personales (salvo el total de horas de la jornada laboral) que en conjunto anual excedan de las condiciones establecidas en este convenio, como garantía *ad personam*.

Artículo 7. –Legislación aplicable.

En lo no previsto ni regulado en este convenio habrá que atenerse a lo dispuesto en el Convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (código de convenio nº 99010035011996), en el Estatuto de los Trabajadores y de más normas de aplicación.

CAPITULO II**ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO****Artículo 8. –Organización, dirección y control de la actividad laboral.**

Es competencia única y exclusiva de la dirección de la empresa, de acuerdo con el contenido específico del artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores y la legislación laboral vigente, la ordenación de los recursos, su organización, dirección y control; todo eso en relación a la organización teórica y práctica del trabajo, asignación de funciones, control y verificación de la actividad laboral.

La organización del trabajo tiene como objeto alcanzar en los servicios que se prestan, un nivel óptimo de eficacia, utilizando adecuadamente sus recursos materiales y contando con la colaboración del personal.

El trabajador tiene la obligación de avisar a la empresa tan pronto como conozca su imposibilidad de asistir al trabajo, para que esta organice adecuadamente el servicio.

CAPITULO III**CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL****Artículo 9. –Categorías del personal.**

En cuanto a la determinación de las distintas categorías profesionales consignadas en este convenio colectivo, son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener cubiertas y provistas las categorías enumeradas, si las necesidades y la estructura determinada por la dirección de la empresa no lo requiere. En todo caso se toma como referencia la regulación del convenio sectorial antes citado.

Por la función profesional, el personal se encuadra en alguno de los grupos profesionales que se enumeran a continuación:

I.- Grupo de mandos intermedios.

II.- Grupo de operarios.

Cada grupo profesional comprende las especialidades profesionales y oficios que para cada uno de se especifica seguidamente.

I.- Grupo de mandos intermedios: El grupo de mandos intermedios está compuesto por las siguientes especialidades profesionales:

- Encargado/a o Inspector/a de Distrito o Zona.

II.- Grupo de operarios: El grupo de personal operario está compuesto por los siguientes oficios:

- Conductor/a – Limpiador/a.
- Peón.

La relación de categorías no tiene carácter exhaustivo, pudiendo la dirección de la empresa, de acuerdo con la representación legal de los trabajadores, crear otras nuevas, suprimir alguna de las existentes o modificar su denominación.

Artículo 10. -Movilidad funcional.

La movilidad funcional, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

Las condiciones en las que se puede efectuar la misma, son las reconocidas por el Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO IV**CONTRATACIÓN****Artículo 11. -Contratación.**

El ingreso al trabajo se realizará de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en la legislación laboral vigente en el momento de efectuarse, permitidas en el convenio del sector citado.

Artículo 12. -Período de prueba.

De acuerdo con el contenido del artículo 14 de la Ley del ET, podrá concertarse por escrito un período de prueba de:

- Para Técnicos, mandos intermedios, encargados, etc., se establece un período de 90 días.
- Con relación al resto del personal, se establece un período de 30 días.

Artículo 13. - Subrogación de personal y garantía del puesto de trabajo.

Uno de los aspectos que se ha considerado de especial trascendencia regular en el presente Convenio general es la subrogación de personal, como figura diferenciada y distinguible de la sucesión empresarial, no esta establecida por vía legal, sino exigida a través de la negociación colectiva.

Habida cuenta las características del presente sector de actividad, en el que sólo opera la sucesión de empresa (y las responsabilidades y consecuencias aparejadas a la misma) si concurren las circunstancias legales y jurisprudencialmente exigidas para ello, así como la necesidad de contribuir a la estabilidad en el empleo dentro del sector, las partes acuerdan regular la subrogación del personal con ocasión de la sustitución de entidades que se sucedan, en una concreta actividad o varias de las reguladas en el ámbito funcional del presente Convenio.

Por ello es objetivo explícito de las partes negociadoras a la hora de regular la subrogación de personal contenida en el artículo siguiente, conciliar la estabilidad en el empleo con las exigencias derivadas de la viabilidad de las entidades que operan en el sector que no pueden sufrir las consecuencias negativas de incumplimientos ajenos a las mismas.

1.- En el marco establecido en el artículo anterior operará la subrogación del personal cuando tenga lugar un cambio de entidad prestataria del servicio en cualquier actividad de las reguladas en el ámbito funcional del presente Convenio. Dicha subrogación de personal se producirá, en los términos establecidos en el presente artículo, entre las entidades que se sucedan, mediante cualquiera de las modalidades de gestión de servicios públicos, contratos o concesiones para la explotación de los mismos, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo.

En lo sucesivo, el término contrata se refiere, con carácter genérico al conjunto de medios organizados con el fin de llevar a cabo una actividad económica de las definidas dentro del ámbito funcional del presente Convenio, mediante cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, realizada por una determinada empresa, sociedad u organismo público, siendo aplicable la subrogación aún en el supuesto de reversión de contrata a cualquier administración u organismo público.

A los efectos previstos en este artículo no tendrán la consideración de trabajadores/as y, por tanto, no serán objeto de subrogación por la nueva adjudicataria los socios/as cooperativistas que no tengan la condición de socios/as trabajadores/as. Únicamente alcanzará la subrogación a los socios/as cooperativistas que tengan la condición de trabajadores/as, y exclusivamente en esta última condición, sometiéndose en todos los aspectos a la regulación laboral y convencional de aplicación.

2. En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga el cambio de entidades, personas físicas o jurídicas que llevan a cabo la actividad de que se trate, los miembros de la plantilla de la entidad saliente pasarán a estar adscritos a la nueva entidad que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que viniesen disfrutando en aquella.

Se producirá la mencionada subrogación de personal, siempre que se den alguno de los siguientes supuestos:

a) Personal en activo que realice su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.

b) Personal con derecho a reserva de puesto de trabajo que, en el momento de la finalización efectiva de la contrata, tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y/o aquellos/as que se encuentren en situación de IT, excedencia, vacaciones, jubilaciones parciales, permisos, maternidad, Incapacidad Permanente sujeta a revisión durante los dos años siguientes o situaciones análogas, siempre que cumplan el requisito ya mencionado de antigüedad mínima.

c) Personal con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores/as mencionados en el apartado B), con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

d) Personal de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata de servicios públicos como consecuencia de una ampliación de plantilla en los cuatro meses anteriores a la finalización de aquélla.

e) Personal que sustituya a otros que se jubilen dentro de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva de la contrata, siempre que estos últimos tengan una antigüedad mínima en la misma de los cuatro meses anteriores a la finalización de dicha contrata, siempre que ésta esté pactada en Convenio colectivo estatutario de ámbito inferior.

3. Todos los supuestos anteriormente contemplados, se deberán acreditar documentalmente por la empresa o entidad saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en el artículo 15 en el plazo de diez días hábiles contados desde el momento en que, la entidad entrante comunique fehacientemente a la saliente el cambio en la adjudicación del servicio. No obstante lo anterior, a falta de comunicación de la entidad entrante, por iniciativa propia la entidad saliente podrá remitir a aquélla los documentos anteriormente referidos a efectos de dar por cumplidas sus obligaciones de transmisión de información y documentación.

La falta de entrega en plazo y forma de dicha documentación a partir de la comunicación de la entidad entrante facultará a ésta para exigirle a la saliente la indemnización por los daños y perjuicios que su incumplimiento le haya podido acarrear.

4. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula: empresa o entidad pública o privada cesante, nueva adjudicataria y personal afectados por el ámbito de aplicación del presente convenio.

En particular, la subrogación de personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de sustitución de contratas, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquéllas puedan efectuarse, aún tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas o entidades públicas o privadas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aún cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa o entidad que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados y ello con independencia tanto de la aplicación, en su caso, de la sucesión de empresa prevista en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, como de la existencia por parte del empresario/a saliente de otras contratas ajenas a la que es objeto de subrogación.

5. No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo u otra circunstancia de carácter temporal que afecte a la contrata y obligue a su interrupción temporal por cualquier causa o suspensión administrativa del servicio por tiempo no superior a un año. En tal caso, dicha circunstancia justificará un expediente de regulación de empleo temporal en los términos establecidos en la legislación vigente, para la suspensión de los contratos de trabajo de los empleados que resulten afectados, los cuales conservan, durante dicho año, el derecho a la reserva del puesto de trabajo en la contrata en cuestión al que tendrán derecho a retornar desde el momento en que se reanude el servicio suspendido o se reabra el centro de trabajo cerrado, debiendo aplicarse la subrogación regulada en el presente convenio.

6. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, en caso de finalización o rescisión de la contrata por cualquier causa, con cesación de la prestación de los servicios y actividades objeto de la misma, y posteriormente contratase de nuevo el servicio con otra empresa en el plazo de un año, la nueva concesionaria o contratista deberá incorporar a su plantilla al personal afectado de la anterior empresa que cumpliera los requisitos establecidos en el presente artículo al momento de finalización o rescisión y siempre que la empresa saliente cumpla con los requisitos establecidos en el presente artículo.

Igualmente, en caso de rescisión de la contrata por cualquier causa, de forma que pase a realizarse el servicio de forma directa con personal propio, sea o no de nueva contratación, el personal afectado de la empresa saliente que venía prestando el servicio tendrá derecho a ser subrogado por la entidad que realice el servicio.

Artículo 14. -Supuestos de agrupación o división de contratas. En los supuestos de división o agrupación de contratas se aplicarán en particular las siguientes reglas:

1. En el supuesto de que una o varias contratas cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán a estar adscritos al nuevo titular aquel personal que hubiera realizado su trabajo en la entidad o empresa saliente en las concretas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida,

con un período mínimo de los cuatro últimos meses, sea cual fuere su modalidad de contrato de trabajo, y todo ello aún cuando con anterioridad hubiesen trabajado en otras zonas, contrataciones o servicios distintos.

Se subrogará asimismo el personal que se encuentre en los supuestos b) a e), ambos inclusive, del apartado 2º del artículo 13 y que hayan realizado su trabajo en las zonas, divisiones o servicios resultantes.

2. En el caso de que distintas contrataciones, servicios, zonas o divisiones de aquéllas se agrupen en una o varias, la subrogación de personal operará respecto de todos aquellos integrantes de la plantilla que, con independencia de la modalidad de su contrato de trabajo, hayan realizado su trabajo en las que resulten agrupadas con un tiempo mínimo de los cuatro meses anteriores, y todo ello aún cuando con anterioridad hubieran prestado servicios en distintas contrataciones, zonas o servicios.

Se subrogará asimismo el personal que se encuentre en los supuestos b) a e), ambos inclusive, del apartado 2º del artículo 13 y que hayan prestado sus servicios en las contrataciones, zonas, divisiones o servicios agrupados.

3. Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implicase que un miembro de la plantilla que realice su jornada en el mismo o distintos centros de trabajo, afectando a uno sólo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, los titulares de la misma gestionarán el pluriempleo legal del integrante de la plantilla, como consecuencia de la subrogación parcial producida.

Artículo 15. - Documentos a facilitar por la saliente a la entrante.

1.- Para la tramitación de la subrogación la empresa o entidad saliente deberá suministrar a la entrante relación de personal, en la que se detalle: Nombre y apellidos, DNI, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, grupo de cotización, antigüedad, jornada, horario, vacaciones disfrutadas, días de asuntos propios ya disfrutados y justificación de otras licencias retribuidas y cualquier modificación de estos datos que se haya producido en los cuatro meses anteriores junto con la justificación de la misma, modalidad de su contratación, especificación del período de mandato si el integrante de la plantilla es representante legal de los trabajadores o sindical, clasificación profesional y fecha de disfrute de sus vacaciones.

2. Asimismo, a efectos de comprobación de retribuciones, jornada, tipo de contrato, situación de IT y otros extremos de relevancia para la gestión de la subrogación, la empresa o entidad saliente tendrá que facilitar a la entrante los siguientes documentos, dejando constancia suficiente de su recepción:

a) Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación si los ha tramitado la saliente o documentación que acredite la vinculación laboral de cada persona con la entidad y contrata objeto de subrogación.

b) Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales de todo el personal afectado.

c) Fotocopia de los TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses en que figure todo el personal afectado junto con el correspondiente certificado de estar al corriente de la seguridad social.

d) Parte de IT y/o confirmación, del personal que se encuentre en tal situación en el momento de transmitir la documentación.

e) Copia de documentos debidamente diligenciados por cada miembro de la plantilla afectada en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa o entidad saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha del inicio del servicio como nueva titular y no más tarde de los tres días siguientes a dicho inicio.

3. Se aplicarán las siguientes reglas para el cálculo, distribución y abono de la liquidación de retribuciones, partes proporcionales de pagas extraordinarias, vacaciones y descansos con respecto al personal entre la entidad saliente y la que vaya a realizar el servicio:

a) El personal percibirá sus retribuciones mensuales en la fecha establecida y las partes proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones pendientes de percibir, en los cinco días siguientes a la fecha de terminación de la contrata de la empresa o entidad saliente.

b) El personal tendrá que disfrutar sus vacaciones reglamentarias establecidas en el periodo fijado en el calendario vacacional, con independencia de cuál sea la empresa en la que en ese momento estén prestando servicios.

c) El personal que no hubiera disfrutado sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutará con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del periodo que a ella corresponda, ya que el abono del otro periodo corresponde al anterior adjudicatario que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

d) El personal que, con ocasión de la subrogación, hubiese disfrutado con la empresa saliente un periodo de vacaciones superior al que le correspondería por la parte de año trabajado en la misma, se le descontará de la liquidación el exceso disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad que corresponda. La empresa entrante habrá de permitir el disfrute del periodo vacacional que a cada integrante de la plantilla le quedara pendiente de disfrutar, y en todo caso deberá abonar al mismo lo que le correspondería proporcionalmente percibir por el

tiempo en que preste servicios para la misma, sin que pueda sustituir tal abono por un disfrute mayor de vacaciones.

CAPITULO V

JORNADA, DESCANSO, VACACIONES Y AUSENCIAS

Artículo 16. –Jornada de trabajo.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio, en cómputo anual, de lunes a viernes. Los sábados se trabajaran las horas solicitadas por el cliente y que figuran establecidas en el pliego de condiciones, restando estas a las 40 horas semanales.

Artículo 17. –Descanso de jornada continua

Los trabajadores tendrán un descanso de veinte minutos para el bocadillo, el cual computará como tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 18. –Prolongación de jornada.

Dada la peculiaridad inherente de los servicios públicos que se llevan a cabo, los trabajadores con funciones de recogida de basura, estarán obligados a prolongar la jornada normal de trabajo cuando concurra una causa de fuerza mayor. Se entiende por tal concepto, aquellas situaciones de emergencia, no imputables al empresario y que no pudieron ser previstas por este, que requieren una pronta e inmediata ejecución de los trabajos y imposibilitan el aplazamiento, suspensión o interrupción de este; y todo esto, sin perjuicio de los derechos que se establecen en este convenio y con los límites fijados por la normativa aplicable al tiempo de trabajo. Se abonara este tiempo como horas extraordinarias.

Artículo 19. –Descanso semanal.

Los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho a un descanso semanal de día e medio ininterrumpido. Si este descanso no se produce en domingo y coincide con día festivo, se trasladará al día anterior o posterior.

Artículo 20. –Calendario laboral.

Se elaborará un calendario anual, que será expuesto en el tablón de anuncios del centro de trabajo, en el primer mes del año. Los días de Nochebuena e Nochevieja los servicios se prestaran hasta las 12:00 horas.

Artículo 21. –Vacaciones.

El período de vacaciones será de treinta días naturales anuales para todo el personal afectado por este convenio. El personal con menor antigüedad tendrá derecho al disfrute de forma proporcional. Durante el primer trimestre de vigencia de este convenio, se elaborará un calendario que recogerá los períodos de disfrute de cada trabajador y para los años siguientes se adelantará un mes el periodo vacacional con respecto al primer calendario. Este primer calendario será elaborado por el delegado de personal y será enviado a la dirección de la empresa para su autorización.

El periodo de disfrute de vacaciones estará comprendido entre el día 1 de junio al 30 de septiembre.

Artículo 22. –Licencias.

1.- El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro como parejas de hecho.

b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, de más de 50 KM. el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual, o de 3 si es a distinta provincia.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

2.- En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

3.- En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.

4.- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

5. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 6, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre (RCL 2011, 1845) , Reguladora de la Jurisdicción Social.

6. Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos

corresponderá a estos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

7. El tiempo necesario para asistencia a examen a los que deba asistir el trabajador, con previo aviso e justificación posterior.

8. Cuatro días al año de asuntos propios de libre disposición. Se deberán solicitar por escrito, con una antelación de al menos tres días y no superior a 15 días. No se podrán solicitar en la segunda quincena de diciembre, ni añadirlas a puentes o a las vacaciones, ni acumular más de dos días seguidos.

En caso de haber dos solicitudes en las que coincidan uno o los dos días se autorizarán los que primero se solicitaran.

Tendrán derecho a estos días todos los trabajadores con más de un año de antigüedad en la empresa.

Artículo 23. -Excedencia forzosa.

En los supuestos de excedencia forzosa previstos en la ley darán lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cesamiento en el cargo que motivo la excedencia.

La duración del contrato de trabajo no se verá alterada por la situación de excedencia forzosa del trabajador y en el caso de llegar al término del contrato durante el transcurso de esta se extinguirá dicho contrato, luego de su denuncia o aviso previo, salvo pacto en contrario.

Artículo 24. -Excedencia voluntaria y forzosa.

El trabajador, con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses, ni superior a cinco años. Este derecho, solo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador, si transcurriesen dos años desde su incorporación de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en el supuesto de acogimiento tanto permanente como pre adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso de resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a una excedencia similar a la indicada en el párrafo anterior por el cuidado de un familiar hasta de segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñen actividad retribuida.

El trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya, que haya o se produjese en la empresa y siempre que lo solicite, con por lo menos un mes de antelación al fin de la excedencia. En el caso de excedencia para atender al cuidado de un hijo y durante el primer año a partir del inicio de esta, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante el tiempo en que permanezca en situación de excedencia para el cuidado de un hijo.

Durante el período de excedencia el trabajador no podrá prestar servicios en otra empresa que se dedique a la misma actividad. Si así lo hiciera, perderá automáticamente su derecho de reingreso.

En las excedencias pactadas habrá que atenerse a lo que establezcan las partes.

CAPITULO VI

CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 25. -Salario.

La retribución de cada trabajador estará compuesta por el salario base del convenio y los complementos que para cada actividad y categoría se determinan en las tablas salariales anexas (ANEXO I, ANEXO II y ANEXO III). Dicho concepto se hará efectivo antes del día cinco del mes siguiente al de devengo. El salario base y los complementos se incrementarán todos los años el IPC real, en el supuesto que sea negativo el IPC, el incremento será del 0%. Al complemento de antigüedad y paga extra de octubre se les aplicará su propia regulación, que no serán revisables.

Así mismo el trabajador podrá recibir un anticipo al mes, de cuantía no será superior al 50 por 100 de las cantidades que tenga derecho a percibir.

Artículo 26. -Pagas extraordinarias.

Los trabajadores percibirán tres pagas extraordinarias al año, denominadas navidad, verano y marzo. La cuantía de las pagas extraordinarias será de 30 días de salario base y antigüedad y se abonarán entre el quince y el veinte de marzo, julio y diciembre. La prorrata será anual de fecha a fecha.

Los trabajadores percibirán una cuarta paga extra en el mes de Octubre de 60 euros que se abonará entre el quince y el veinte de octubre. El valor de esta paga extra se incrementará todos los años el IPC real, se el IPC fuera negativo el incremento será del 0%

Dichas pagas no se verán afectadas por la situación de Incapacidad Temporal.

Artículo 27. –Complemento personal.

La antigüedad que se encuentra devengada y consolidada a fecha 1-1-2016, quedando congelada en su importe. Este complemento salarial se integrará en el recibo de salarios con la denominación de complemento de antigüedad consolidado, y no será revisable.

A partir del 1/1/2016, se establece un nuevo cálculo de la antigüedad, consistente en cuatrienios del 5% sobre el salario base existente en la fecha del devengo. El importe resultante quedará congelado. Al producirse un nuevo cuatrienio, o sucesivos, se volverá a calcular otro 5% sobre el salario base de ese momento. El resultado se irá sumando a las cantidades ya devengadas y congeladas, sin que proceda un nuevo cálculo global sobre el porcentaje acumulado.

El importe del complemento de antigüedad devengado no será objeto de revisión ni actualización alguna, quedando congelado su importe, tampoco resultará afectado por el devengo de nuevos cuatrienios.

Artículo 28. –Plus de transporte.

Los trabajadores percibirán un plus de transporte por valor mensual, según indican las tablas salariales (ANEXO I, ANEXO II Y ANEXO III), para cada una de las distintas categorías profesionales, que se percibirá en 12 mensualidades. El valor de este plus de transporte se incrementará todos los años el IPC real, se el IPC fuera negativo el incremento será del 0%.

Artículo 29. –Plus Asistencia.

Los trabajadores percibirán un plus de Asistencia por valor mensual, según indican as tablas salariales (ANEXO I , ANEXO II Y ANEXO III), para cada una de las distintas categorías profesionales, que se percibirá en 12 mensualidades. El valor de este plus de asistencia se incrementará todos los años el IPC real, se el IPC fuera negativo el incremento será del 0%.

Artículo 30. –Horas extraordinarias.

La empresa respetará, en lo concerniente al número de horas extras, lo estipulado en las disposiciones legales vigentes. Todas las horas que con carácter extraordinario realice el personal comprendido en este convenio, serán abonadas a 7,35 € por hora. El valor de estas horas se incrementará todos los años el IPC real, se el IPC fuera negativo el incremento será del 0%.

Artículo 31. – Horas extraordinarias prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Son aquellas que se realicen para atender trabajos imprevistos, accidentes, inclemencias climatológicas, ausencias imprevistas y las que en general, obedezcan a la necesidad derivada del carácter de los servicios que se realizan, y son de ejecución obligatoria para el trabajador. Estas se abonaran a 7,35 € por hora. El valor de estas horas se incrementara todos los años el IPC real, si el IPC fuera negativo el incremento será del 0%.

Artículo 32. –Trabajos en festivos.

Todo el personal que por necesidad del servicio, trabaje en el tiempo de descanso semanal y/o festivo, percibirá la cantidad de 80 euros brutos por cada jornada o dos días de descanso a elección del trabajador.

Se abonará en el mes siguiente al que tenga lugar. En el caso de coincidir dos festivos consecutivos, se abonara el indicado importe, en concepto de complemento de festivo. El valor de estas horas se incrementara todos los años el IPC real, si el IPC fuese negativo el incremento será del 0%.

Artículo 33. –Ropa de trabajo.

La ropa de trabajo será de uso obligatorio para todo el personal, la empresa deberá facilitar cada año, la siguiente ropa:

Conductores y Peones invierno

- Dos polos manga larga
- Dos pantalones
- Un jersey
- Dos Chaquetas
- Un anorak
- Un par de botas de gore-tex
- Un traje de aguas
- Un Chaleco

Conductores y Peones verano

- Dos polos manga corta
- Dos pantalones
- Un jersey
- Dos Chaquetas
- Un traje de aguas
- Una gorra
- Un Chaleco
- Un par de zapatos
- Un gorro lana

Se alternara, un año se entregara la ropa de invierno e al siguiente la de verano y así sucesivamente. La ropa de invierno se deberá entregar antes de finales del mes de septiembre y la de verano antes de finales del mes de mayo. Se deberá reponer antes de la fecha, aquella ropa o calzado, deteriorada, rota, desgastada, etc. previa solicitud da la misma y entrega de esta en el momento de la reposición.

CAPITULO VII**FALTAS Y SANCIONES****Artículo 34. -Facultad disciplinaria.**

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el convenio.

Artículo 35. -Graduación de las faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la empresa se clasificaran atendiendo a su importancia y circunstancias concurrentes en, leves, graves y muy graves. En todo caso se oirá a la representación sindical, que en el plazo de 3 días desde el conocimiento de los hechos que elaborará un informe.

Artículo 36. -Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
2. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferior a treinta minutos, 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 del resto de miembros del personal, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material, prendas de trabajo o medios de protección y en su limpieza.
5. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o circunstancias personales que puedan afectar a su relación y obligaciones con la empresa en el plazo de cinco días después de haberlo efectuado.
6. Falta de aseo y limpieza personal ocasionalmente.
7. Dejar ropa o efectos personales fuera de los lugares adecuados para su custodia.
8. Las discusiones con los compañeros de trabajo en las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral, siempre que no sea en presencia de público.
9. Faltar un día al trabajo sin autorización o causa justificada.
10. Retrasar el envío de los partes de alta, baja o confirmación en caso de incapacidad temporal.
11. Comer durante las horas de trabajo, excepto en el tiempo destinado a descanso.
12. No comunicar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar dentro de las veinticuatro horas siguientes la razón que la motivó, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
13. No avisar a su jefe/a inmediato de los defectos del material o de la necesidad de éste para el buen desenvolvimiento del trabajo.
14. Faltas de respeto y educación en el trato con los compañeros de trabajo y faltas de respeto e incorrección en el modo de dirigirse a superiores.

15. Encontrarse en el centro de trabajo sin autorización fuera de la jornada laboral, cuando la empresa así lo tenga expresamente establecido.

16. Cualquier otra de semejante naturaleza.

Artículo 37. -Faltas graves.

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

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

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

3. Una falta al trabajo no justificada, cuando tenga que relevar a un compañero/a.

4. Entregarse a juegos o similares, cualesquiera que sean, estando de servicio.

5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, se considerará como falta muy grave.

7. Cualquier alteración intencionada o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio miembro de la plantilla o a sus compañeros.

8. Dormir durante la jornada de trabajo.

9. Actitudes o comportamiento que degraden la buena imagen del personal del sector o de la empresa.

10. Falta notoria de respeto o consideración al público.

11. Descuido importante en la conservación y limpieza de las herramientas, útiles y medios de protección que lo requieran.

12. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa sin la oportuna autorización.

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

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

15. La disminución voluntaria del rendimiento normal del trabajo.

16. Ofender de palabra o mediante amenazas a un compañero/a o a un subordinado/a.

17. Subir a los vehículos sin la debida autorización; consentir los conductores que suba personal no autorizado, o subir y bajar de ellos en marcha sin que medie causa justificada o fuerza mayor.

18. Aconsejar o incitar al personal a que incumpla su deber, de no producirse alteraciones ilícitas ni conseguir su objetivo, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.

19. No prestar la diligencia o atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador/a, sus compañeros, la empresa o terceros.

20. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cuando las mismas supongan algún riesgo para el trabajador/a, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa, o hacer uso indebido de los mismos.

21. La negligencia o imprudencia grave en el desarrollo de la actividad encomendada.

22. No advertir, inmediatamente a sus jefes, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales, así como ocultar o falsear dicha información.

23. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

24. La negligencia grave en la conservación de materiales o máquinas, cuando el integrante de la plantilla tenga a su cargo dicha conservación.

25. La reincidencia en faltas leves que hubieran sido sancionadas, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas en el trimestre anterior, excepto las faltas de puntualidad.

26. Simular la presencia de otro empleado por cualquier medio.

27. La reiterada falta de aseo y limpieza personal.

28. Prolongar las ausencias justificadas por tiempo superior al necesario.

29. El incumplimiento de normas de seguridad e higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales.

30. La alteración o permuta de turnos o trabajos sin autorización del superior jerárquico.

31. Alegar motivos falsos para obtener licencias o anticipos.

32. No reflejar las incidencias ocurridas en el servicio en la correspondiente hoja de ruta y no cumplimentar la misma.

33. Todas aquellas otras de semejanza naturaleza.

Artículo 38. -Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un período de seis meses o veinte durante un año.

2. Faltar al trabajo más de dos días durante un período de treinta días sin causa justificada.

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

4. La condena por robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la empresa, que pueda implicar desconfianza para ésta y, en todo caso, las de duración superior a seis años.

5. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos instalaciones, edificios, enseres, documentos, o cualquier otro objeto de la empresa.

6. Fumar en lugares peligrosos o inflamables.

7. Violar intencionadamente el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, de su personal o de las representaciones sindicales.

8. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

9. El incumplimiento de lo establecido en este Convenio en materia de discreción profesional.

10. La competencia desleal.

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

12. El abandono del puesto de trabajo sin justificación cuando ello ocasione grave perjuicio para la empresa o fuera causa de accidente para el trabajador/a, sus compañeros o terceros.

13. 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 a terceros o daños a la empresa.

14. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

15. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

16. La desobediencia continuada o persistente.

17. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él durante la realización del servicio, que sean constitutivos de delito.

18. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

19. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de los últimos seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción.

20. La incitación al personal para que incumpla sus obligaciones laborales, cuando siquiera parcialmente, cumplan sus objetivos, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.

21. Pedir regalos de cualquier tipo por los servicios de la empresa.

22. Acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral.

23. Las faltas de semejanza naturaleza.

Artículo 39. -Prescripción de las infracciones y faltas.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 40. -Aplicación de sanciones.

Las sanciones que las empresas podrán imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

1. Por faltas leves:
 - Amonestación verbal.
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de uno o dos días.
2. Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.
3. Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días.
 - Despido.

Para la aplicación y graduación de las sanciones se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, así como la repercusión del hecho en el resto de la plantilla y en la empresa.

Las empresas anotarán en los expedientes laborales de los integrantes de la plantilla las sanciones que se les impongan.

En aquellos supuestos en los que la empresa pretende imponer una sanción por faltas graves o muy graves al personal afiliado a un sindicato deberá, con carácter previo, dar audiencia al delegado sindical.

La valoración de las faltas y las sanciones impuestas por la empresa serán revisables ante la jurisdicción competente.

Todas las sanciones serán comunicadas por escrito al personal sancionado, salvo la amonestación verbal. El citado escrito contendrá al menos: El nombre del trabajador/a, la fecha del escrito, los hechos constitutivos de la falta, la fecha de su comisión, la calificación de la falta y la sanción que se impone.

CAPITULO VIII**CONDICIONES SOCIALES****Artículo 41. -Complementos a las prestaciones de IT.**

Los trabajadores en situación de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo, enfermedad profesional o común, tendrán derecho a que la empresa les complemente la prestación económica que les corresponda hasta el 100% de su retribución mensual, desde el primer día.

Este complemento se abonará solamente para la primera baja del año. Se abonarán excepcionalmente la segunda o demás bajas del año, siempre y cuando sean de una duración superior a 60 días, abonándose en este caso el complemento a cargo de la empresa, desde el sexagésimo primer día (61 día) de la baja.

Artículo 42. -Indemnización por accidente de trabajo.

Se establece la siguiente indemnización a todos los trabajadores afectados por este convenio:

- A) En caso de muerte, incapacidad permanente o absoluta, causadas por accidente de trabajo, la empresa abonará la cantidad de 22.500 euros.
 - En el supuesto de muerte por infarto de miocardio generado por enfermedad común, orfandad o muerte por agresión, la empresa abonará la cantidad de 18.000 euros.
 - La empresa concertará con una entidad gestora de toda solvencia la correspondiente póliza que garantice tal evento.

Artículo 43. -Retirada del permiso de conducir.

En el supuesto de sanción, con vehículos de la Empresa en horas de trabajo, que suponga la retirada del carné de conducir de un conductor, siempre y cuando no hubiese mala fe o dolo en la consecución de los hechos (se presume mala fe o dolo en los delitos contra la seguridad del tráfico) la Empresa estará obligada a darle trabajo retribuido al trabajador de acuerdo con la categoría profesional de los trabajos que viene desempeñando, percepciones salariales y por el tiempo que dure la retirada del carné.

En el supuesto de que dicha sanción se produzca fuera de horas de trabajo, la Empresa le proporcionará otro trabajo, percibiendo el salario correspondiente a la categoría que se le asigne y por el tiempo que dure la retirada del carné de conducir.

Además de lo ya expuesto, este beneficio quedará sin efecto en el caso de incumplimiento, durante la jornada laboral, de las normas de seguridad incluidas en la ficha específica del puesto de trabajo.

Artículo 44. – Jubilación anticipada.

Ambas partes acuerdan que el trabajador afectado por el presente Convenio pueda jubilarse anticipadamente, si lo desea, siempre que se cumplan los requisitos que establezca al efecto la legislación que estuviera vigente en ese momento.

Artículo 45. – Cobertura de puesto por Jubilación anticipada.

Si algún trabajador accede a la jubilación anticipada, de acuerdo con lo previsto en las normas de seguridad social en la materia, la empresa se compromete a la contratación de otro trabajador por el tiempo que le faltase al que se jubila para alcanzar la jubilación ordinaria.

La empresa cubrirá el puesto de trabajo según necesidades del servicio, no teniendo que ser coincidente la jornada efectiva de trabajo del que se jubila con la del trabajador/a entrante. **No se cubrirá el puesto si este fuese amortizable.**

Artículo 46.- Jubilación parcial.

Los trabajadores, tendrán derecho, en su caso, a acceder a la jubilación parcial, al cumplir la edad y requisitos exigidos en la legislación vigente.

La empresa fijará, de acuerdo con el trabajador el porcentaje de la jornada anual a trabajar, continuando el trabajador de alta y cotizando por este porcentaje hasta alcanzar la edad.

Este derecho se ejercerá si existe acuerdo previo con la empresa.

CAPITULO IX

SEGURIDAD, HIGIENE Y SALUD LABORAL

Artículo 47. –Seguridad y salud laboral.

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y su normativa complementaria y de desenvolvimiento.

CAPITULO X

ACCIÓN SINDICAL

Artículo 48. –Representación legal de los trabajadores.

La empresa reconoce y garantiza los derechos sindicales de los trabajadores de acuerdo con la legislación vigente en cada momento.

El/los comité/s de empresa y/o delegado/s de personal tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para estos por la Ley orgánica de libertad sindical y por el Estatuto de los Trabajadores.

El delegado de personal tendrá **las garantías** que prevé el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales.

El delegado de personal dispondrá de 15 horas sindicales retribuidas como horas legalmente trabajadas.

Artículo 49. –Cuota sindical.

La empresa procederá a descontar de la nómina la cota sindical, a aquellos trabajadores que así lo soliciten, procediendo de la siguiente forma:

a) El trabajador interesado dirigirá escrito a la dirección de la empresa, haciendo constar su deseo de acogerse a esta modalidad, indicando la cuantía de la cuota y la central sindical a la que pertenece.

b) La central sindical correspondiente dirigirá un escrito a la empresa informándola de la entidad bancaria y número de cuenta corriente en la que se debe ingresar la totalidad de las cuotas correspondientes a dicha central.

Artículo 50. – No Aplicación de las Condiciones de Trabajo a las que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores

Durante la vigencia del presente convenio las partes acuerdan que los procedimientos para la solución efectiva para la no aplicación de las condiciones recogidas en el artículo 82.3 del ET, de conformidad con lo establecido en el artículo 85.3, serán los propios establecidos en los artículos 41 y 82 del ET, en sus propios términos.

En todo caso, y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 82.3 ET, las partes acuerdan que, de no alcanzar acuerdo, se acudirá a la Comisión Tripartita Gallega para la inaplicación de los Convenio Colectivos.

Artigo 51.- Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Las partes firmantes del Convenio, impulsarán el análisis y la promoción de iniciativas que respondan a cuestiones relacionadas con el principio de -igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres- y de no discriminación en las condiciones laborales por razones de género, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado español.

ANEXO I:**Tablas salariales para el año 2015.**

Grupo Profesional	Salario base	Asistencia	Transporte
CONDUCTOR LIMPIADOR	1071.21	65.02	91.35
PEON LIMPIADOR	920.13	65.02	91.35
PEON LIMPIADOR MEDIA JORNADA	460.31	32.51	45.67

ANEXO II:**Tablas salariales para el año 2016.**

Grupo Profesional	Salario base	Asistencia	Transporte
CONDUCTOR - LIMPIADOR	1071.21	65.02	91.35
PEON LIMPIADOR	920.13	65.02	91.35
PEON LIMPIADOR MEDIA JORNADA	460.31	32.51	45.67

ANEXO III:**Tablas salariales para el año 2017.**

Grupo Profesional	Salario base	Asistencia	Transporte
CONDUCTOR - LIMPIADOR	1088,35	66,06	92,81
PEON LIMPIADOR	934,85	66,06	92,81
PEON LIMPIADOR MEDIA JORNADA	467,67	33,03	46,40

R. 3368

EXCMA. DEPUTACIÓN PROVINCIAL DE LUGO**SERVIZO DE CONTRATACIÓN E FOMENTO***Anuncio***FORMALIZACIÓN****1. ENTIDADE ADXUDICADORA:**

- a) Organismo: Deputación Provincial de Lugo.
- b) Dependencia que tramita o expediente: Servizo de Contratación e Fomento.
- c) Nº de expediente: EXP0003SU17-ABO.
- d) Domicilio: San Marcos 8.
- e) Localidade e código postal: Lugo 27001.
- f) Teléfono: 982260202/982260095

- g) Correo electrónico: contratacion@deputacionlugo.org.
- h) Dirección de Internet de perfil de contratante: <http://www.deputacionlugo.org/>.
- 2. OBXECTO DO CONTRATO:**
- a) Tipo: Subministración.
- b) Descrición: Subministración mediante arrendamento sen opción de compra e mantemento de equipos de impresión, copia e escaneo da Excm. Deputación provincial de Lugo.
- c) Duración: Dous anos.
- d) Admisión de prórroga: O contrato poderá ser obxecto de prórroga, sen que a duración total do contrato, incluída a prórroga, poida exceder de tres anos
- e) CPV:
- 30120000-6 Fotocopiadoras, máquinas offset e impresoras
- 79800000-2 Servizos de impresión e servizos conexas
- 3. TRAMITACIÓN E PROCEDEMENTO:**
- a) Tramitación: Ordinaria.
- b) Procedemento: Aberto e selección da oferta economicamente máis vantaxosa.
- c) Criterios de adxudicación (Ver cláusula décimo segunda do prego de cláusulas administrativas).
- 4. ORZAMENTO BASE DA LICITACIÓN:**
- a) Importe neto: 300.000,00 euros. I V E (21%). Importe total: 363.000,00 euros
- 5. GARANTÍAS ESIXIDAS:**
- a) Provisional: Non se esixe.
- b) Definitiva: 5% do importe de adxudicación do contrato, excluído o IVE
- 6. ADXUDICACIÓN DO CONTRATO:**
- a) Data: 14 de setembro do 2017
- b) Contratista: NEA F3 IBÉRICA, S.L.U.
- c) Importe neto: 300.000,00 euros. I V E (21%). Importe total: 363.000,00 euros
- d) Data da formalización: 20 de outubro do 2017

En Lugo, a 8 de novembro do 2017. O PRESIDENTE P.D. Decreto nº 0402/2017, de data 24-02-2017 O DEPUTADO PROVINCIAL. Pablo Rivera Capón

R. 3444

Anuncio

FORMALIZACIÓN

1. ENTIDADE ADXUDICADORA:

- a) Organismo: Deputación Provincial de Lugo.
- b) Dependencia que tramita o expediente: Servizo de Contratación e Fomento.
- c) Nº de expediente: EXP00027SU16-ABO.
- d) Domicilio: San Marcos 8.
- e) Localidade e código postal: Lugo 27001.
- f) Teléfono: 982260202/982260095
- g) Correo electrónico: contratacion@deputacionlugo.org.
- h) Dirección de Internet de perfil de contratante: <http://www.deputacionlugo.org/>.

2. OBXECTO DO CONTRATO:

- a) Tipo: Subministración.

- b) Descrición: Subministración de áridos a empregar en tratamentos superficiais executados polo Parque Móbil da Deputación Provincial de Lugo.
- c) Duración: Un ano.
- d) Admisión de prórroga: O contrato poderá ser obxecto de prórroga, sen que a duración total do contrato, incluída a prórroga, poida exceder de dous anos A prórroga de cada lote é independente dos restantes.
- e) CPV: 14212000-0. Gránulos, grava miúda, po de pedra, gujarros, grava, pedras partidas e machucadas, mesturas de pedra, mesturas area-grava e demais agregados.

3. TRAMITACIÓN E PROCEDEMENTO:

- a) Tramitación: Ordinaria, por LOTES.
- b) Procedemento: Aberto e selección da oferta economicamente máis vantaxosa.
- c) Criterios de adxudicación (Ver cláusula décimo segunda do prego de cláusulas administrativas).

4. ORZAMENTO BASE DA LICITACIÓN:

	LOTE 1: ZONA NORTE	LOTE 2: ZONA CENTRO	LOTE 3: ZONA SUR	TOTAL
ORZAMENTO DE LICITACIÓN	27.710,00 €	83.130,00 €	27.710,00 €	138.550,00 €
IVE (21%)	5.819,10 €	17.457,30 €	5.819,10 €	29.095,50 €
TOTAL	33.529,10 €	100.587,30 €	33.529,10 €	167.645,50 €

5. GARANTÍAS ESIXIDAS:

- a) Provisional: Non se esixe.
- b) Definitiva: 5% do importe de adxudicación do contrato, excluído o IVE

6. ADXUDICACIÓN DO CONTRATO:

LOTE I: ZONA NORTE

- a) Data: 22 de setembro do 2017
- b) Contratista: CANTEIRA DO PENEDO S.A.
- c) Importe neto: 27.710,00 euros IVE: 21%. Importe total: 33.529,10 euros
- d) Data da formalización: 30 de outubro do 2017

LOTE II: ZONA CENTRO

- a) Data: 22 de setembro do 2017
- b) Contratista: CANTEIRA DO PENEDO S.A.
- c) Importe neto: 83.130,00 euros IVE: 21%. Importe total: 100.587,30 euros
- d) Data da formalización: 30 de outubro do 2017

LOTE III: ZONA SUR

- a) Data: 22 de setembro do 2017
- b) Contratista: CANTEIRA DO PENEDO S.A.
- c) Importe neto: 27.710,00 euros IVE: 21%. Importe total: 33.529,10 euros
- d) Data da formalización: 30 de outubro do 2017

En Lugo, a 8 de novembro do 2017. O PRESIDENTE P.D. Decreto nº 0402/2017, de data 24-02-2017 O DEPUTADO PROVINCIAL. Pablo Rivera Capón