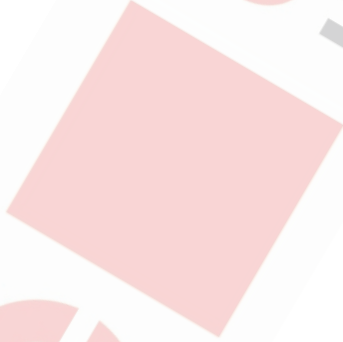


**NOV 2022**  
**NOV 2025**

# **Convenio Colectivo**

**para el servicio de limpieza de  
Portos de Galicia de las  
provincias de Lugo y A Coruña**





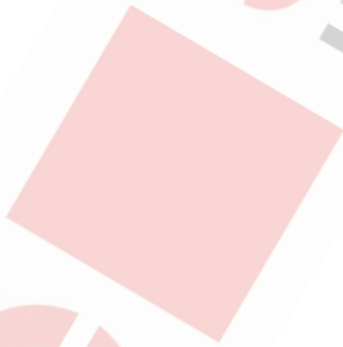
**SERVICIOS**  
UNIÓN SINDICAL OBRERA

## CONVENIO COLECTIVO PARA EL SERVICIO DE LIMPIEZA DE PORTOS DE GALICIA DE LAS PROVINCIAS DE LUGO Y LA CORUÑA

CAPITULO I CONDICIONES GENERALES .....	4
Artículo 1. –Ámbito territorial y funcional.....	4
Artículo 2. –Centro de trabajo.....	4
Artículo 3. – Duración, vigencia y denuncia.....	4
Artículo 4. –Vinculación a la totalidad.....	5
Artículo 5. –Comisión de vigilancia del convenio.....	5
Artículo 6. – Compensación y absorción. Garantía “ad personam”.....	5
Artículo 7. –Legislación aplicable.....	6
CAPITULO II ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.....	6
Artículo 8. –Organización, dirección y control de la actividad laboral.....	6
CAPITULO III CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL.....	6
Artículo 9. –Definición de Grupo y Funciones Profesionales. ....	6
Artículo 10. –Movilidad funcional.....	9
CAPITULO IV CONTRATACIÓN .....	10
Artículo 11. –Contratación. ....	10
Artículo 12. –Período de prueba.....	10
Artículo 13. - Subrogación de personal y garantía del puesto de trabajo.....	10
Artículo 14. -Supuestos de agrupación o división de contrata. ....	10
Artículo 15. -Documentos a facilitar por la saliente a la entrante.....	11
CAPITULO V JORNADA, DESCANSO, VACACIONES Y AUSENCIAS.....	11
Artículo 16. –Jornada de trabajo.....	11
Artículo 17. –Descanso de jornada continua.....	11
Artículo 18. –Prolongación de jornada. ....	11
Artículo 19. –Descanso semanal. ....	11
Artículo 20. –Calendario laboral.....	12
Artículo 21. –Vacaciones.....	12
Artículo 22. –Licencias.....	12
Artículo 23. –Excedencia forzosa. ....	16

Artículo 24. –Excedencia voluntaria y forzosa. ....	16
CAPITULO VI CONDICIONES ECONÓMICAS .....	17
Artículo 25. –Salario.....	17
Artículo 26. –Pagas extraordinarias.....	17
Artículo 27. –Complemento personal.....	18
Artículo 28. –Plus de transporte.....	18
Artículo 29. –Plus Asistencia.....	18
Artículo 30. –Horas extraordinarias. ....	18
Artículo 31. – Horas extraordinarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y/o urgentes.....	19
Artículo 32. –Trabajos en festivos.....	19
Artículo 33. – Pluses especiales. ....	19
Artículo 34. –Ropa de trabajo. ....	19
CAPITULO VII FALTAS Y SANCIONES .....	20
Artículo 35. –Facultad disciplinaria. ....	20
Artículo 36. –Graduación de las faltas.....	20
Artículo 37. –Faltas leves.....	21
Artículo 38. –Faltas graves.....	22
Artículo 39. –Faltas muy graves.....	22
Artículo 40. –Prescripción de las infracciones y faltas.....	22
Artículo 41. –Aplicación de sanciones.....	22
CAPITULO VIII CONDICIONES SOCIALES .....	22
Artículo 43. –Complementos a las prestaciones de IT.....	22
Artículo 44. –Indemnización por accidente de trabajo.....	23
Artículo 45. –Retirada del permiso de conducir.....	23
Artículo 46. – Jubilación anticipada.....	24
Artículo 47. – Cobertura de puesto por Jubilación anticipada.....	24
Artículo 48.- Jubilación parcial por Contrato Relevo.....	24
ARTICULO 49: Jubilación Ordinaria. ....	24
CAPITULO IX SEGURIDAD, HIGIENE Y SALUD LABORAL.....	24
Artículo 50. –Seguridad y salud laboral.....	24

CAPITULO X ACCIÓN SINDICAL.....	25
Artículo 51. –Representación legal de los trabajadores.....	25
Artículo 52. –Cuota sindical.....	25
Artículo 53. – No Aplicación de las Condiciones de Trabajo a las que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.....	25
Artículo 54.- Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.....	25
Artículo 55.- Plan de pensiones o de ahorro.....	26
ANEXO 1:.....	27
Tablas Salariales a la entrada en vigor del Convenio (02/11/2022).....	27
Enlace directo al documento oficial publicado en el BOE.....	27



**SERVICIOS**  
UNIÓN SINDICAL OBRERA

# CONVENIO COLECTIVO PARA EL SERVICIO DE LIMPIEZA DE PORTOS DE GALICIA DE LAS PROVINCIAS DE LUGO Y A CORUÑA

## CAPITULO I CONDICIONES GENERALES

### Artículo 1. -Ámbito territorial y funcional

El presente Convenio Colectivo obliga a la empresa o empresas adjudicatarias del servicio de limpieza de Portos de Galicia prestado en las provincias de Lugo y A Coruña en su relación con los trabajadores pertenecientes a la mismas en virtud de la relación jurídico-laboral de naturaleza indefinida o temporal que presten los servicios determinados en el ámbito territorial de las actividades incluidas en los Pliegos reguladores de la licitación en los puertos pertenecientes a los sectores Norte y Centro, establecidas como unidades productivas autónomas en aplicación de lo establecido en el Artículo 1.5 del RDL 2/2015 de 23 de octubre (ET). Este Convenio Colectivo viene a sustituir a los tres Convenios que regían en los Centros de Trabajo de las zonas Centro y Norte (códigos convenio: 1504451, 1504311 y 27100221012017).

### Artículo 2. -Centro de trabajo.

Los centros de Trabajo de Portos de Galicia en las provincias de Lugo y A Coruña a los que afecta este convenio colectivo son los situados en Ribeira (CORUÑA), Sada (CORUÑA) y Xove (LUGO) o el lugar de trabajo permanente o puerto base en el que se encuentre destinado el trabajador o el regulado en su contrato de trabajo, así como, aquellos otros que sean determinados por las necesidades de prestación del servicio a criterio de la empresa adjudicataria en virtud de lo establecido en el artículo 40 del ET. Los lugares de trabajo serán los reflejados en los Pliegos de Contratación Pública de Portos de Galicia.

### Artículo 3. - Duración, vigencia y denuncia.

El período de vigencia de este convenio colectivo será tres años, entrando en vigor con fecha de 1 de noviembre de 2022, de manera independiente a su publicación en el Boletín Oficial correspondiente. Hasta su entrada en vigor, a los trabajadores se les continuarán aplicando el convenio por el que se rige actualmente el servicio.

En todo caso el Convenio tendrá **Ultraactividad**.

Una vez finalizada la vigencia del convenio, y mientras no entre en vigor el siguiente, se aplicará una subida salarial anual correspondiente al IPC real de Galicia al remate de cada año, con un mínimo del 1% y un máximo del 2%. En el supuesto que el IPC sea negativo, el incremento será del 0%.

#### **Artículo 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

#### **Artículo 6. – Compensación y absorción. Garantía “ad personam”.**

5

Los conceptos económicos establecidos en el presente Convenio colectivo absorberán y compensarán todos los existentes en el comienzo de su vigencia, cualquier que sea el origen, denominación o naturaleza de los mismos. De manera concreta, la equivalencia entre pluses y conceptos económicos en el que se han absorbido y compensado todos los pluses devengados hasta la entrada en vigor del presente convenio son los que se muestran en las tablas siguientes. En el caso concreto de la categoría Jefe de Equipo, el incentivo ad personam existente en concepto de gratificación voluntaria antes de la firma del presente convenio colectivo, pasa a integrarse en el salario base de dicha categoría.

SECTOR CENTRO	
Convenio Colectivo anterior	Convenio Colectivo actual
SALARIO BASE	SALARIO BASE
PLUS PENOSO	SALARIO BASE (peón especialista)
PLUS DISPONIBILIDAD	SALARIO BASE (conductor)
	SALARIO BASE (encargado y jefe de equipo)
PLUS RESPONSABILIDAD	PLUS RESPONSABILIDAD/DISPONIBILIDAD
PLUS DE ASISTENCIA	PLUS DE ASISTENCIA
PLUS DE TRANSPORTE	PLUS DE TRANSPORTE
INCENTIVOS AD PERSONAM	INCENTIVOS AD PERSONAM



En caso de que el conjunto anual resultante sea inferior al vigente hasta ese momento, se respetarán las condiciones personales, complementando el total a través de la 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, riegos, 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. -Definición de Grupo y Funciones Profesionales.**

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.

La determinación de funciones y alcance de los trabajos a desarrollar por cada una de las categorías profesionales definidas serán de obligado cumplimiento para el trabajador, de acuerdo a lo determinado en los artículos 23 y 24 del Convenio Colectivo Estatal anteriormente citado (código 99010035011996) y bajo

el amparo del artículo 20 del ET. 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 General
- Jefe de Equipo.

1. Encargado general: Con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas del técnico superior o medio, manda sobre uno o más jefes de equipo y resto de operarios del servicio. Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento, planificación y ejercicio de los servicios. Es responsable del mantenimiento de la disciplina de los servicios a su cargo, y muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a las obligaciones adoptadas por los trabajadores por el presente Convenio y la higiene y seguridad en el trabajo. Dispondrá de vehículo de empresa para realizar los desplazamientos necesarios en el ejercicio de sus funciones. Percibirá un plus de responsabilidad/disponibilidad según lo indicado en el Anexo I, como retribución por la categoría de mando intermedio, la localización y disponibilidad fuera de su horario habitual de trabajo.

2. Jefe de Equipo: El trabajador que, a las órdenes de un encargado general, tiene a su cargo el mando sobre el personal operario que indique la empresa en cada momento, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena.

Tendrá conocimientos de los oficios de las actividades a su cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina. Percibirá un plus de responsabilidad/disponibilidad según lo indicado en el Anexo I, como retribución por la categoría de mando intermedio, la localización y disponibilidad fuera de su horario habitual de trabajo.

II.- Grupo de operarios: El grupo de personal operario está compuesto por las siguientes funciones profesionales:

- Conductor
- Peón especialista
- Peón

1. Conductor: En posesión del carné de conducir correspondiente que le autorice el manejo de automóviles cuya masa máxima autorizada exceda de 3.500 kilogramos (Camión recolector, camión lava contenedores, camión cisterna, camiones grúa o cualquier otro vehículo de similares características) y del resto de licencias o permisos necesarios para el manejo de estos equipos en función de la normativa vigente en cada momento, con los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos. Realizará las actividades de baldeo mecánico, con el apoyo y ayuda de un peón o peón especialista.

2. Peón especialista: Trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización se requiera especialización profesional o técnica relacionadas con el manejo de maquinaria específica o con el manejo de sustancias tóxicas o penosas, tales como, limpieza de rampas, pantalanés, diques flotantes y pasarelas de acceso a los mismos. También realizarán trabajos en altura, como la limpieza y desatasque de canalones, roza de maleza por medios mecánicos, desatasque y limpieza de canalizaciones de saneamiento y pluviales, limpieza de fosas sépticas con medios mecánicos, o cualquier otra actividad recogida en el pliego regulador del servicio que requieran de algún tipo de formación o titulación específica, que correrá a cargo de la empresa.

Serán los encargados de realizar estas funciones en todo el ámbito del contrato, y colaborarán dando apoyo a las tareas de baldeo mecánico y otro tipo de actividades de recogida de residuos realizadas por los camioneros.

Además, también ejecutarán los trabajos correspondientes a la categoría de peón que se desarrollan a continuación en el punto 3.

3. Peón: Trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica ni maquinaria para la que se necesite formación específica reglada, como es la limpieza manual de los puertos, edificios y demás dependencias portuarias, empleando para ello medios manuales o maquinaria menor, que no requiera formación con titulación específica, como hidrolimpiadoras manuales (sin productos tóxicos), sopladoras, desbrozadoras, motosierras, etc. Para el uso de esta maquinaria, la empresa dará al trabajador un curso de seguridad y salud previo a su uso y manejo. También

llevarán a cabo el desatasque y limpieza manual de canalizaciones de saneamiento y pluviales.

Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugares de trabajo, además de realizar sus labores habituales de peón, y colaborarán dando apoyo a las tareas de baldeo mecánico y otro tipo de actividades de recogida de residuos realizadas por los camioneros.

En base a los conocimientos anteriormente necesarios, un trabajador de cualquiera de las categorías profesionales anteriormente definidas y a petición del encargado, técnico superior o dirección de la empresa, por razones técnicas u organizativas del servicio que lo justifiquen, desempeñará de manera no continuada, las funciones de un miembro del equipo de categoría inferior.

Por otro lado, cualquiera de las categorías profesionales anteriores, en el caso de poseer carné de conducir que lo habilite para el manejo de automóviles de masa máxima autorizada superior a los 3.500 kilogramos o cualesquiera de las especializaciones profesionales o técnicas necesarias para desarrollar la función de una categoría profesional superior, previa petición de la dirección de la empresa, técnico superior o encargado, y siempre a potestad del trabajador, podrá realizar tales funciones de manera puntual u ocasional por necesidades del servicio, con el reconocimiento de las responsabilidades laborales a cargo de las derivadas de la realización de una función superior a su categoría profesional (art. 39 del Convenio Colectivo Estatal aplicable).

Todo aquel trabajador que para ejercer su categoría necesite un curso, renovación u obtención de alguna titulación esta correrá a cargo de la empresa.

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.

En caso de promoción interna se tendrá en cuenta la antigüedad de las personas en plantilla, así como, el desempeño habitual de sus funciones en el trabajo y será la empresa la que tenga las competencias al respecto.

#### **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. La movilidad funcional vendrá derivada de razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención a criterio del empresario.

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 está 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.

Así, se acuerda entre las partes que la subrogación del personal se acogerá en todo momento a lo determinado por el Convenio Marco Estatal de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (código de convenio nº 99010035011996), o aquel que lo sustituya.

### **Artículo 14. -Supuestos de agrupación o división de contratados.**

De igual manera que en el artículo anterior, las partes acuerdan que la regulación de las agrupaciones o divisiones de contratados se acogerá en todo

momento a lo determinado por el Convenio Marco Estatal de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (código de convenio nº 99010035011996), o aquel que lo sustituya.

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

La documentación a facilitar por la empresa o entidad saliente será aquella determinada en todo momento en el Convenio Marco Estatal de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (código de convenio nº 99010035011996), o aquel que lo sustituya.

### **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 trabajarán las horas solicitadas por Portos de Galicia y que figuran en el Pliego de la licitación. Los horarios serán determinados para cada uno de los lugares de trabajo, en función de las necesidades operativas.

#### **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 e 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 abonará este tiempo como horas extraordinarias.

#### **Artículo 19. -Descanso semanal.**

Los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho a un descanso semanal de día y 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 entre la Empresa y el Representante Legal de los Trabajadores en el que se hará constar los festivos locales que afecten a cada trabajador en su Centro de Trabajo, o del lugar de trabajo permanente en el que se encuentre destinado o regulado en su contrato de trabajo, que será expuesto en el tablón de anuncios del centro de trabajo, en el primer mes del año. Los días de Nochebuena y Nochevieja los servicios se prestarán 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 antigüedad inferior a un año 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 para adaptarse a las condiciones operativas del servicio. 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) Tres días por el nacimiento de hijo, 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) Dos días 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 convencionalmente. 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 y justificación posterior.

8. Cuatro días al año de asuntos propios de libre disposición. Aquellos trabajadores que antes de la entrada en vigor del presente Convenio no dispusieran de días de asuntos propios de libre disposición, dispondrán de dos días al año desde la vigencia del presente Convenio, incrementándose dicha cifra en un día adicional anualmente, y a partir del segundo año, hasta alcanzar el máximo de cuatro días anuales del resto de trabajadores. En el momento en que los trabajadores hayan alcanzado iguales condiciones, el año posterior se dispondrán de un total de cuatro días al año de asuntos propios de libre disposición.

En el caso de trabajadores de nueva incorporación al servicio, estos dispondrán anualmente de los días de asuntos propios proporcionales a los anteriormente indicados, a fecha 31 de diciembre.

Estos días 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 en el período vacacional indicado en el presente Convenio. En caso de solicitar añadirlos a un puente o fin

de semana, será la empresa la encargada de otorgarlos según las necesidades de la misma. No se podrán 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 de 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 si mismo y no desempeñen actividad retribuida.

El trabajador excedente conservara su derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual 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 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.

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

## **CAPITULO VI CONDICIONES ECONÓMICAS**

### **Artículo 25. -Salario.**

El pago de salarios se realizará entre el día 1 y el día 5 de cada mes. Los retrasos en el pago son una de las situaciones que pueden implicar una multa a la empresa según el artículo 8 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. En todo caso, los pagos de los salarios que incumplan el período determinado anteriormente se atenderán a las penalizaciones reflejadas en los Pliegos que regulan los concursos licitados por Portos de Galicia.

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). Asimismo, 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 y previa solicitud por escrito, la cual deberá ser respondida por parte de la empresa, y también por escrito, en un plazo máximo de 5 días. La empresa dispondrá de otros 5 días de plazo máximo para realizar el abono del mismo.

Con la entrada del segundo y tercer año de vigencia del presente Convenio, la tabla salarial del Anexo I se verá incrementada en un 1% respectivamente para el conjunto de todos los trabajadores.

### **Artículo 26. -Pagas extraordinarias.**

Los trabajadores percibirán 3 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 abonaran entre el quince y el veinte de marzo, julio y diciembre. La prorrata será anual de fecha a fecha.

En el segundo año de vigencia del presente Convenio, los trabajadores percibirán una cuarta paga extra en el mes de Octubre igual al 50 % del salario base más antigüedad, que se abonará entre el quince y el veinte de octubre. En el tercer año de vigencia, esta paga extra pasará a ser del 100% del salario base y antigüedad.

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 la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo, queda congelada en su importe. Este complemento salarial se La antigüedad que se encuentra devengada y consolidada a la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo, queda 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 la firma del presente Convenio Colectivo, 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.

Este complemento aplicará desde el día en que se cumpla el cuatrienio.

En todo caso a aquellos trabajadores que a la firma del convenio ya tengan generada alguna antigüedad, la devengada se le computara para el nuevo cálculo de la misma.

## **Artículo 28. –Plus de transporte.**

Los trabajadores percibirán un plus de transporte por valor mensual, según indican las tablas salariales (ANEXO I), para cada una de las distintas categorías profesionales, que se percibirá en 12 mensualidades.

## **Artículo 29. –Plus Asistencia.**

Los trabajadores percibirán un plus de Asistencia por valor mensual, según indican las tablas salariales (ANEXO I), para cada una de las distintas categorías profesionales, que se percibirá en 12 mensualidades.

## **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 10 € por hora.

### **Artículo 31. – Horas extraordinarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y/o urgentes.**

Son aquellas que se realicen para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y/o urgentes derivados de accidentes, inclemencias climatológicas o ausencias imprevistas y las que en general, obedezcan a la necesidad urgente derivada del carácter de los servicios que se realizan, y son de ejecución obligatoria para el trabajador, no computando para el número máximo de horas extraordinarias autorizadas, según el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores. Estas se abonarán a 15€ por hora.

### **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 completa trabajada, y la cantidad linealmente proporcional en caso de jornada de menor duración (con un mínimo de 40 € brutos). Dichas horas computarán dentro del total semanal regulado en el artículo 16 del presente Convenio colectivo.

La empresa deberá comunicar al trabajador con una antelación mínima de 15 días los días festivos y/o de descanso que tendrá que trabajar, salvo causa sobrevenidas o emergencias, en los que la notificación podrá ser posterior. Se abonará en el mes siguiente al que tenga lugar. En el caso de coincidir dos festivos consecutivos, se abonará el indicado importe, en concepto de complemento de festivo.

### **Artículo 33. – Pluses especiales.**

Los trabajadores que desarrollen su jornada entre las 22:00 horas y las 06:00 horas tendrán un plus de nocturnidad que será el 25% sobre el salario base. En caso de que solo parte de la jornada laboral se desarrolle en este horario, se abonará la parte proporcional.

### **Artículo 34. –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
- Un gorro lana

### **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

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.

Todos los trabajadores están obligados a devolver la ropa entregada una vez finalice su relación laboral con la empresa, pero en ningún caso se le podrá entregar a otro trabajador.

Cuando sea necesario cambiar la ropa por otro nueva, por quedar inservible o se rompa, el trabajador deberá entregar la deteriorada en el momento de recibir la nueva

## **CAPITULO VII FALTAS Y SANCIONES**

### **Artículo 35. -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 36. -Graduación de las faltas.**

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la empresa se clasificarán 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 37. -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 perturbase 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 38. -Faltas graves.**

Se calificarán como faltas graves aquellas determinadas por el Convenio Marco Estatal de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (código de convenio nº 99010035011996), o aquel que lo sustituya.

#### **Artículo 39. -Faltas muy graves.**

Se calificarán como faltas muy graves aquellas determinadas por el Convenio Marco Estatal de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (código de convenio nº 99010035011996), o aquel que lo sustituya.

#### **Artículo 40. -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 41. -Aplicación de sanciones.**

Las sanciones que las empresas podrán imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán aquellas determinadas por el Convenio Marco Estatal de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (código de convenio nº 99010035011996), o aquel que lo sustituya.

### **CAPITULO VIII CONDICIONES SOCIALES**

#### **Artículo 43. -Complementos a las prestaciones de IT.**

Los trabajadores en situación de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo, enfermedad profesional, 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.

A los trabajadores en situación de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común se les abonará el 100 % de su retribución mensual solamente para la primera baja del año, entendiéndose que los años contarán desde 1 de enero a 31 de diciembre. 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 44. -Indemnización por accidente de trabajo.**

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

- 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 45. -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, a potestad de la Empresa, esta 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.

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

#### **Artículo 46. – 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 47. – 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 48.- Jubilación parcial por Contrato Relevo.**

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 de Jubilación.

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

#### **ARTICULO 49: Jubilación Ordinaria.**

En el momento que un trabajador llegue a la edad de Jubilación Ordinaria que marca la ley en ese momento la Empresa podrá dar por finalizada la Relación Laboral.

### **CAPITULO IX SEGURIDAD, HIGIENE Y SALUD LABORAL**

#### **Artículo 50. –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 51. -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 comités/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 52. -Cuota sindical.**

La empresa procederá a descontar de la nómina la cuota 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 53. - 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 acudiría a la Comisión Tripartita Gallega para la inaplicación de los Convenio Colectivos.

### **Artículo 54.- 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, todo ello, de conformidad a la legislación vigente y en especial, a lo regulado en la Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, que entró en vigor el día 24 de marzo de 2007, o aquella que la sustituya.

#### **Artículo 55.- Plan de pensiones o de ahorro**

La empresa aportará 30€ mensuales a cada trabajador para un plan de pensiones o de ahorro, siempre que dicho trabajador acredite los 15 primeros días del año, tenerlo contratado. Esta acreditación deberá llevarse a cabo cada año y tendrá validez para el año en curso. Los pagos por este concepto serán ingresados directamente por la empresa en la cuenta del plan de pensiones de cada trabajador.

## ANEXO 1:

### Tablas Salariales a la entrada en vigor del Convenio (02/11/20229

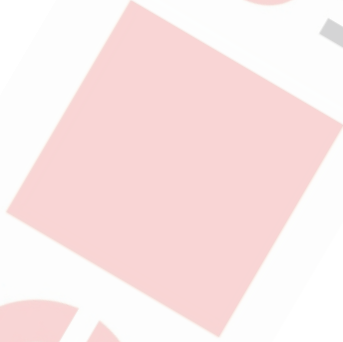
<b>Grupo Profesional</b>	<b>Salario Base</b>	<b>Plus Asistencia</b>	<b>Plus Transporte</b>	<b>Plus Responsabilidad/ Disponibilidad</b>
<b>Encargado General</b>	1.538,02€	72,56 €	101,94 €	500,00 €
<b>Jefe Equipo</b>	1.368,94 €	72,56 €	101,94 €	250,00 €
<b>Conductor</b>	1.207,85 €	72,56 €	101,94 €	
<b>Peón especialista</b>	1.031,26 €	72,56 €	101,94 €	
<b>Peón</b>	900,02 €	72,56 €	101,94 €	

**Enlace directo al documento oficial publicado en el BOE** 










**SERVICIOS**  
UNIÓN SINDICAL OBRERA

**CONVENIO COLECTIVO PARA EL SERVICIO DE LIMPIEZA DE PORTOS DE GALICIA DE LAS PROVINCIAS DE LUGO Y A CORUÑA**




Portos  
de Galicia



 [servicios@servicios.uso.es](mailto:servicios@servicios.uso.es)

 [www.fs\\_uso.es](http://www.fs_uso.es)

 Federación de Servicios USO

 @USO\_Servicios



**SERVICIOS**  
**UNIÓN SINDICAL OBRERA**