

XUNTA DE GALICIA

Consellería de Asuntos Sociais, Emprego e Relacións Laborais

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE PONTEVEDRA

SERVIZO DE RELACIONS LABORAIS

CONVENIOS COLECTIVOS

Visto o texto do convenio colectivo da empresa “FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. (para o persoal adscrito ao servizo de recollida e transporte de residuos sólidos urbanos, limpeza urbana e de praias de Vigo)”, con número de código 3601791, que tivo entrada no rexistro único do edificio administrativo da Xunta de Galicia en Vigo o día 06/07/2005, suscrito en representación da parte económica por unha representación da empresa, e da parte social, polo comité de empresa, en data 22/06/2005. De conformidade co disposto no artigo 90, 2 e 3, do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, Real decreto 1040/81, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo e Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo, esta delegación provincial,

ACORDA:

Primeiro.—Ordenar a súa inscrición no libro rexistro de convenios colectivos de traballo, obrante nesta delegación provincial, e notificación ás representacións económica e social da comisión negociadora.

Segundo.—Ordenar o seu depósito no Servicio de Relacións Laborais, Sección de Mediación, Arbitraje e Conciliación.

Terceiro.—Dispoñer a súa publicación, no “Boletín Oficial” da provincia, e no Diario Oficial de Galicia.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS S.A. PARA SU PERSONAL ADSCRITO A LOS SERVICIOS DE RECOGIDA Y TRANSPORTE DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS, LIMPIEZA URBANA Y DE PLAYAS DE LA CIUDAD DE VIGO

CAPITULO I. NORMAS GENERALES

ART. 1. AMBITO DE APLICACION:

1.—El presente Convenio Colectivo regulará las condiciones de trabajo de la Empresa FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS SA. , para su personal adscrito a los servicios de RECOGIDA Y TRANSPORTE DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS, LIMPIEZA URBANA Y DE PLAYAS DE LA CIUDAD DE VIGO.

ART. 2. DURACION Y VIGENCIA:

1.—La duración del Convenio será de 4 años, por lo que extenderá su vigencia hasta el 31 de Diciembre de 2008.

2.—No obstante, se seguirá aplicando hasta la firma del nuevo Convenio que le sustituya, en cuyo momento se estará a lo que determine la legislación vigente en materia de Negociación Colectiva.

3.—El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma. Las condiciones económicas tendrán su vigencia a partir del 1 de Enero de 2005.

ART. 3. DENUNCIA:

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

ART. 4. CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS:

1.—Todas las condiciones económicas o de cualquier índole contenidas en el presente Convenio, tienen el carácter de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones implantadas por anteriores adjudicatarios, que impliquen condiciones más beneficiosas para los trabajadores con respecto al presente Convenio, individual o colectivamente, subsistirán para aquellos que las vienen disfrutando.

ART. 5. ABSORCION Y COMPENSACION:

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

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

ART. 6. COMISION MIXTA PARITARIA:

1.—En el plazo máximo de 10 días a partir de la firma del Convenio, se constituirá una Comisión Mixta de interpretación y vigilancia del Convenio.

2.—Estará formada por SEIS representantes de la parte económica y SEIS de la parte social pertenecientes al Comité de Empresa. Ambas partes podrán contar con asesores.

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

4.—Sus funciones serán las siguientes:

a. Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.

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

5.—Las reuniones la Comisión Mixta Paritaria, cuando sean convocadas por la parte empresarial, el día correrá a cargo de la empresa, y cuando sean convocadas por la parte social será al 50 %, es decir, el día invertido en una reunión correrá a cargo de la parte social y la próxima a cargo de la empresa. Después de cada negociación de un Convenio Colectivo, las cuatro primeras reuniones de esta Comisión serán por cuenta de la Empresa.

ART. 7. INTERPRETACION Y APLICACION DEL CONVENIO:

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

2.—La Comisión Mixta Paritaria deberá emitir su informe en un plazo máximo de 48 horas, a partir del día siguiente en que hubiere sido solicitado.

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

CAPITULO II. CONDICIONES ECONOMICAS:

ART. 8. CONDICIONES ECONOMICAS:

1.—Las condiciones económicas serán las que para cada categoría se establecen en la tabla salarial anexa, de acuerdo con los artículos siguientes.

2.—El pago de la nómina mensual se efectuará el último día hábil de cada mes. Cuando coincida en festivo o en sábado se efectuará el día anterior. La entrega de la nómina será el día anterior al pago, y a partir de Enero de 2006 lo será en recibo confidencial.

3.—El trabajador, previa notificación a la empresa de un mes, podrá elegir cualquier entidad bancaria, para el ingreso de su nómina, aportando, junto con la solicitud, los datos relativos a su cuenta bancaria.

4.—Se podrá solicitar el abono de anticipos quincenales, a cuenta del trabajo efectuado, hasta un máximo de 500,00 Euros. Este importe se abonará por medio de transferencia bancaria a la cuenta que haya designado el trabajador. Anualmente se establecerá el calendario de fechas para solicitar el anticipo, así como la fecha de su abono en cuenta.

ART. 9. SALARIO BASE:

1.—El salario base del personal afecto a este Convenio será el que para cada categoría se establece en la tabla salarial anexa. El salario base se devengará por día natural.

ART. 10. ANTIGÜEDAD:

1.—El complemento de antigüedad consistirá en tres bienios del 5% y posteriores quinquenios del 7% sobre el salario base de cada categoría.

2.—La antigüedad se abonará desde el primer mes del año en que se cumpla el bienio o el quinquenio.

ART. 11. PLUS TOXICO, PENOSO Y PELIGROSO:

1.—El personal afecto a este convenio percibirá un complemento de puesto de trabajo denominado Plus tóxico, penoso y peligroso cuyo importe será del 25%, del salario base de cada categoría.

2.—Quedan exceptuados de la percepción de este Plus los puestos de trabajo desempeñados por empleados Técnicos – Administrativos, que percibirán un Plus de Calidad, de la misma cuantía que el Plus Tóxico.

3.—Este Plus se abonará por día efectivamente trabajado.

ART. 12. PLUS DE ACTIVIDAD:

1.—Para las categorías y por los importes que figuran en las tablas anexas se devengará este plus por día efectivamente trabajado.

2.—Todo el personal lo percibirá cuando efectúe su trabajo con un rendimiento correcto.

ART. 13. PLUS DE TRANSPORTE:

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

2.—Este plus se abonará por día efectivamente trabajado.

ART. 14. PLUS DE NOCTURNIDAD:

1.—Los trabajadores que realicen su jornada entre las 22 y las 6 horas percibirán un plus de nocturnidad, cuyo importe será del 30%, del salario base de cada categoría.

2.—Este plus se abonará por día efectivamente trabajado en jornada nocturna.

ART. 15. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS:

1.—Las gratificaciones extraordinarias de Verano, Navidad y Beneficios, se abonarán, cada una, a razón de 30 días de Salario Base más antigüedad.

2.—Las pagas de Verano y de Navidad se devengarán semestralmente. La de Verano, del 1 de

Enero al 30 de Junio. La paga de Diciembre, se devengará del 1 de Julio al 31 de Diciembre. Se abonarán los días 20 de los meses de Julio y de Diciembre, respectivamente.

3.—La paga extraordinaria de Beneficios se devengará del 1 de Enero al 31 de Diciembre, y se abonará el día 20 de Marzo del año siguiente al de su devengo.

4.—Las Pagas Extras se devengarán día a día, no devengándose en las ausencias injustificadas. En los casos de IT se estará a lo dispuesto en el Art. 29.

ART. 16. PLUS DE PRODUCTIVIDAD:

1.—El personal afecto a este convenio percibirá un complemento de puesto de trabajo, denominado Plus de Productividad que, para cada categoría, será el que se especifica en las tablas salariales anexas.

2.—Quedan exceptuados de la percepción de este Plus los puestos de trabajo desempeñados por empleados Técnicos – Administrativos.

- Este Plus se abonará por día efectivamente trabajado.

ART. 17.—FESTIVOS TRABAJADOS:

1.—Los festivos trabajados serán abonados en la cuantía de 77,53 euros para todas las categorías, concediendo la Empresa además un día de descanso compensatorio, que se abonará como día efectivamente trabajado.

2.—Con los descansos compensatorios pendientes de disfrutar, la Empresa confeccionará un calendario anual, con todos aquellos que estén pendientes de su disfrute, para hacerlo entre el periodo comprendido entre Septiembre (coincidirá con el final del periodo establecido de vacaciones) y Marzo. De Septiembre a Diciembre se disfrutarán los generados hasta finales de Agosto, y de Enero a Marzo los generados de Septiembre a Diciembre.

3.—Los peones con Carnet de clase C y los Oficiales de 1ª Conductor, podrán cambiar entre sí los trabajos en festivo, previa autorización y siempre que la organización del servicio lo permita.

ART. 18 PLUS DE VEHICULO LIGERO:

1.—Los operarios que utilicen los vehículos ligeros ("porters", barredoras de aceras y de calzadas, baldeadoras de aceras, tractores con cualquier implemento, motocacas, vehículos "gator" u otros de similares características que se puedan adquirir), percibirán este Plus en la cuantía que se especifica en las Tablas Salariales Anexas

2.—Este Plus se abonará por día efectivamente trabajado.

ART. 19. DIETAS:

1.—Se compensarán económicamente los desplazamientos por motivos laborales fuera del Municipio, siempre que haya que pernoctar en el lugar de desplazamiento, o cuando sea necesario comer o cenar en el mismo.

2.—Se compensará de la siguiente manera:

Dieta completa	59,83 euros/día
Media dieta	26,61 euros/día

ART. 20. INCREMENTOS SALARIALES:

1.—El incremento salarial de los cuatro años de vigencia será del IPC real de cada año, más 1,5 puntos, aplicando este incremento sobre las Tablas Salariales y demás conceptos económicos vigentes en el período anterior. Este incremento se distribuirá linealmente entre todas las categorías.

ART. 21.—CLAUSULA DE GARANTIA SALARIAL:

1.—Para hacer efectiva la aplicación de lo previsto en el artículo 20, en cada año de vigencia del Convenio se aplicará a las Tablas Salariales del año anterior el incremento del IPC previsto por el Gobierno para el año, más 1,5 puntos.

2.—Una vez conocido el IPC real de cada año y en el caso de que el IPC previsto por el Gobierno registrara, al 31 de Diciembre de cada año, un incremento superior al inicialmente previsto, se efectuará una revisión salarial, en la variación sobre la indicada cifra. Tal diferencia se regularizará con efectos de primero de Enero del año que corresponda, sirviendo de base para las Tablas Salariales del año siguiente.

ART. 22.—DIFERENCIA SALARIAL:

1.—Los trabajadores que desempeñen funciones de categorías superiores a las de su categoría profesional, se les abonará la diferencia de salario entre el de su categoría y el de la categoría superior.

CAPITULO III. CONDICIONES DE TRABAJO:

ART. 23. JORNADA DE TRABAJO:

1.—En el año 2005 se establece una jornada anual de 225 días de trabajo efectivo, que corresponde a una jornada diaria de 7 horas de trabajo efectivo (incluidos 20 minutos para el bocadillo). Para el año 2006 y siguientes se establece una jornada anual de 222 días de trabajo efectivo, con una jornada diaria de 7 horas de trabajo efectivo (incluidos 25 minutos para el bocadillo).

2.—Los días de descanso totales por operario serán de 48 días al año, y se retribuirán como efectivamente trabajados. Con el fin de llevar a la práctica este descanso de forma equitativa para todo el personal, se establecerá un correturnos semanal.

3.—La jornada de trabajo del personal a tiempo completo de los servicios de recogida y limpieza, se distribuirá de lunes a sábado.

4.—Durante la vigencia del convenio, la jornada laboral del personal a tiempo completo, se irá fijando de lunes a viernes a medida que se aprueben ampliaciones del servicio, fijando como día de descanso el sábado, quedando sin efecto el correturnos semanal de descansos. Se dará prioridad para el cambio a esta jornada de lunes a viernes, al personal del turno de noche, luego al personal del turno de tarde y por último al del turno de mañana.

5.—Para la jornada de trabajo de sábados y domingos se procederá a la contratación de personal a tiempo parcial.

6.—El personal del turno de noche no trabajará los días 24 y 31 de Diciembre y el personal de los turnos de mañana y tarde no lo harán los días 25 de Diciembre y 1 de Enero, excepto en el número necesario para el servicio que se debe prestar en esos días.

ART. 24.—CALENDARIO LABORAL. DEBE CONTEMPLAR TODOS LOS SERVICIOS

1.—Se adjunta como Anexo Nº II el Calendario Laboral para el año 2.005.

ART. 25.—DESCANSO SEMANAL:

1.—Como norma general, el personal fijo de los turnos de mañana y tarde realizará su descanso semanal el domingo. El personal que efectúe su jornada en el turno de noche descansará la noche del Domingo al Lunes.

2.—No obstante lo especificado en el punto anterior, y al tratarse de un servicio público de inexcusable realización, existe la obligatoriedad de prestar el servicio en Domingos y Festivos. Para el servicio de los domingos se contratará personal a tiempo parcial. Los trabajadores fijos que tengan que trabajar en los Festivos disfrutarán su descanso semanal o la correspondiente festividad en otro día, según el artículo 17.

3.—Previa autorización y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, el personal que lo solicite podrá cambiar algún día de descanso con otro compañero, que se encuentre en su mismo turno de trabajo y sea de la misma categoría laboral. En casos excepcionales los conductores podrán solicitar el cambio de algún día de descanso con algún operario que, aún no siendo de la misma categoría, esté capacitado para sustituirle.

4.—A medida que se vaya estableciendo la jornada de trabajo del personal fijo de lunes a viernes los epígrafes 1 y 2 de este artículo quedarán sin efecto.

ART. 26. VACACIONES:

1.—Todo el personal adscrito al presente Convenio disfrutará de 30 días naturales de vacaciones retribuidas, o la parte proporcional que le corresponda en función del tiempo trabajado.

2.—Las vacaciones se retribuirán a razón de 30 días de Salario base y antigüedad, y 25 días de plus tóxico, plus de actividad, plus de productividad y plus de transporte. Igualmente se le añadirá la cantidad que resulte de dividir por tres, la percepción de los tres meses anteriores al del disfrute de las vacaciones, por el concepto de nocturnidad.

3.—Las vacaciones se disfrutarán durante los meses de Junio a Septiembre, ambos inclusive. A tal fin se confeccionará un calendario de vacaciones.

4.—La empresa podrá conceder al personal que lo solicite el disfrute de las vacaciones fuera del período establecido en este Convenio, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y, en todo caso, antes de la confección del calendario de vacaciones anual.

5.—A partir del año 2006 se establece el período vacacional en tres meses, del 15 de Junio al 14 de Septiembre. A tal fin se confeccionará un calendario anual con tres periodos para su disfrute, y con tres grupos de trabajadores. Los trabajadores que en un año los disfrutaran en el primer periodo establecido, el siguiente año lo hará en el segundo, al siguiente en el tercero, luego otra vez en el primero y así sucesivamente. Se establecerá un Calendario y se harán tres grupos con los conductores y con el personal en posesión del Carnet Clase C, de modo que el servicio de conductores quede completo en los tres meses de vacaciones.

6.—A aquellos trabajadores que con anterioridad al período del disfrute de sus vacaciones pasen a una situación de IT derivada de Accidente laboral, hospitalización, o convalecencia que necesite de una prótesis u ortopedia, por un período igual o superior a 30 días, se le fijará la totalidad de sus vacaciones, o el resto que le quede por cumplir, en fechas posteriores, dentro del año natural al que corresponden.

7.—Los trabajadores podrán intercambiar entre sí, 15 o 30 días ininterrumpidos de vacaciones, de los que les corresponden anualmente dentro del período vacacional, siempre que esta variación se efectúe entre trabajadores de la misma categoría, y antes de la confección definitiva del calendario de vacaciones anual.

ART. 27. PERMISOS Y LICENCIAS:

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

2.—A. PERMISOS: La Empresa podrá conceder al personal que lo solicite y por causas justificadas,

hasta 15 días de permiso al año, sin sueldo, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Los permisos deberán ser solicitados con la antelación de 15 días, salvo casos de urgente necesidad.

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

- a.—Por matrimonio del trabajador: 18 días naturales.
- b.—Matrimonio de hijos: 2 días si es en la Provincia y 3 si es fuera de ella.
- c.—Por nacimiento de hijos o adopción: 3 días.
En caso de intervención quirúrgica en el parto: 4 días
Si el nacimiento es fuera de la Provincia: 5 días.
- d.—Fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de cónyuge, padres ó hijos: 4 días.
- e.—Fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de abuelos, hermanos ó nietos: 3 días.
- f.—Fallecimiento de tíos ó sobrinos: 1 día. (El día del sepelio)
- g.—Por traslado del domicilio habitual: 2 días.
- h.—Los trabajadores-as que no estando en situación de I.T. tenga que ser sometido a una intervención quirúrgica: 1 día, el posterior a la misma.
- i.— Para la renovación del Carnet de conducir de las clases C, D y E de todo el personal que lo requiera para la realización de su trabajo en la Empresa, por el tiempo que le sea necesario para efectuar reconocimiento psicotécnico o exámenes.
- j.— La Empresa, previa petición de los trabajadores que realicen estudios para la obtención de un título profesional y posterior justificación, concederá las oportunas licencias para asistir a exámenes.
- k.—Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- l.— Todo trabajador que, una vez iniciada su jornada de trabajo y que en el transcurso de la misma se sintiera enfermo, o recibiera notificación de accidente, fallecimiento o enfermedad graves de algún familiar de hasta segundo grado, y tuviera que abandonar su puesto de trabajo, con posterior justificación médica, percibirá el importe total de dicha jornada. En estos casos la licencia comenzará a cumplirse a partir del día siguiente.

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

n.—A partir del año 2006 los trabajadores fijos podrán solicitar 3 días para asuntos propios, que será regulado por la Comisión Mixta.

4.—Como norma general, las licencias se comenzarán a contar en la fecha en que se produzca el hecho que las motiva. Si por motivos de hospitalización de familiares, debida a enfermedad grave o por necesidad de operación, se establecieran turnos de estancia en el hospital a fin de atender al enfermo, el trabajador podría comenzar su licencia en fecha posterior al hecho causante.

5.—La referencia que en los apartados anteriores se hace al cónyuge, se entenderá hecha, así mismo, a la compañera/o que de forma estable y en situación de hecho asimilable al matrimonio, convivan con el trabajador/a, previa certificación de convivencia que acredite dicha situación.

ART. 28.—SEGURO DE VIDA Y SEGURO DE ACCIDENTES:

1.—La Empresa cubrirá los riesgos por Fallecimiento e Incapacidad Permanente mediante un seguro Colectivo de Vida y un seguro Colectivo de Accidentes, que garanticen las siguientes indemnizaciones:

- 2.
- a) En caso de fallecimiento, por accidente laboral o enfermedad profesional: 21.000 Euros.
- b) En caso de fallecimiento por accidente no laboral, o por enfermedad común: 12.000 Euros
- c) En caso de Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual, cualquiera que sea su origen (accidente laboral o no laboral, o por enfermedad común o profesional): 18.500 Euros.
- d) En caso de Incapacidad Permanente Absoluta o Gran Invalidez cualquiera que sea su origen (accidente laboral o no laboral, o por enfermedad común o profesional): 24.500 Euros.

3.—A los efectos de este artículo se considerará accidente de trabajo y enfermedad profesional, el sufrido con ocasión de la prestación de servicios para esta Empresa, incluyendo cuando se produzca "in itinere".

- El titular podrá designar, ante la entidad aseguradora, y por escrito, a sus propios beneficiarios.

ART. 29.—INCAPACIDAD TEMPORAL:

1.—En los supuestos de I.T. derivada de accidente laboral, la empresa complementará hasta el 100 % del salario mensual desde el 1er. día de baja y mientras dure la misma.

2.—De igual forma se complementará hasta el 100% del salario mensual en los casos de hospitalización y mientras dure la convalecencia.

3.—En los supuestos de I.T. por enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa complementará hasta el 75 % del salario mensual los veinte primeros días, y hasta el 100% a partir del día 21 de la baja.

- Igual criterio se seguirá con respecto al abono de las pagas extraordinarias.

5.—Será de aplicación a este artículo la retroactividad de su abono a partir del 1 de Enero de 2.005, así como en años sucesivos.

ART. 30. ROPA DE TRABAJO:

A).—Se entregará anualmente de forma alternativa, al personal fijo, la siguiente:

AÑO 1º

1.—Conductores:

Ropa de invierno:
2 Pantalones
2 Camisas
1 Cazadora
1 Gorro de lana
2 Pares de calcetines
1 Chaleco de alta visibilidad

Ropa de verano:
2 Pantalones
2 Camisas
1 Cazadora
1 Visera
2 Pares de calcetines

2.—Peones:

Ropa de invierno:
2 Pantalones
2 Camisas
1 Cazadora
1 Gorro de lana
2 Pares de calcetines
1 Chaleco de alta visibilidad

Ropa de verano:
2 Pantalones
2 Camisas
1 Cazadora
1 Visera
2 Pares de calcetines

3.—Mecánicos:

Ropa de invierno:
3 Pantalones
2 Camisas
3 Cazadoras
1 Gorro de lana
2 Pares de calcetines
1 Chaleco de alta visibilidad

Ropa de verano:
3 Pantalones
2 Camisas
3 Cazadoras
1 Visera
2 Pares de calcetines

4.—La ropa de verano se entregará del 1 al 15 de Mayo. La ropa de invierno se entregará del 1 al 30 de Septiembre.

AÑO 2º:

1.—Conductores:

1 Traje de aguas.
1 Forro polar.
1 Par de zapatos o botas.

2.—Peones:

1 Traje de aguas.
1 Forro polar.
1 Par de botas.

3.—Mecánicos:

1 Traje de aguas.
1 Forro polar.
1 Par de botas de seguridad.

4.—Se entregará entre el 1 y 15 de Mayo.

B).—Al resto del personal con contratos temporales para suplir vacaciones, procesos de I.T. etc. o el contratado específicamente para sábados y/o domingos, se le entregará anualmente:

1.—Conductores:

2 Pantalones
2 Camisas
1 Cazadora
2 Pares de calcetines
1 Chaleco de alta visibilidad
1 Traje de aguas
1 Par de calzado
1 Anorak (en invierno)

2.—Peones:

2 Pantalones
2 Camisas
1 Cazadora
1 Visera
2 Pares de calcetines
1 Chaleco de alta visibilidad
1 Traje de aguas
1 Par de calzado
1 Anorak (en invierno)
1 Gorro de lana (en invierno)

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

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

E).—Cuando el Comité de Seguridad y Salud elija la ropa, se le entregará una muestra de la misma.

F).—La ropa se entregará de forma alternativa, considerando el año 2005 como el año 1º, el año 2006 como el año 2º, el año 2007 como año 1º y así sucesivamente de forma alternativa.

G).—La implantación de este nuevo sistema de vestuario se efectuará de forma progresiva durante la vigencia del Convenio.

H).—Se entregará, además al personal que voluntariamente lo solicite, una faja lumbar.

ART. 31. RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCIR:

1.—En el supuesto de que un trabajador con la categoría de Conductor, realizando su cometido con un vehículo de la Empresa y cumpliendo con la función que le haya sido encomendada, le fuera retirado provisionalmente el permiso de conducir, la Empresa le acoplará a otro puesto de trabajo adecuado a sus facultades y respetándole la retribución de Conductor, por un período máximo de dos años. Al término de la suspensión del permiso de conducir será reintegrado a su antigua categoría y puesto de trabajo. El resto de las categorías que de-

sempañen las labores de conductor se regirán por este artículo.

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

3.—A partir del año 2006 la Comisión Mixta Paritaria tendrá la facultad de pactar de nuevo este artículo, en función de lo que la legislación vial determine, sobre todo en cuanto a la expedición, control y retirada del Carnet por puntos.

ART. 32.—ASISTENCIA JURIDICA:

1.—La empresa asumirá la asistencia jurídica de aquellos trabajadores/as que, en calidad de acusados, se vean involucrados en procesos penales, como consecuencia de la prestación de sus servicios, en cumplimiento de las funciones encomendadas por la empresa.

ART. 33. ROTACIONES:

ROTACIÓN DE TURNOS

La empresa, antes de la finalización de cada año colocará en los tabloneros de anuncios una nota con las instrucciones a seguir para que los trabajadores puedan solicitar el cambio de turno para el año siguiente, en todo caso el período para anotarse voluntarios no podrá ser inferior a 10 días.

Los turnos serán rotativos obligatoriamente, siempre que no haya personal voluntario, o exceda a dicho personal, para cubrir los mismos.

Cuando no haya personal voluntario suficiente para cubrir algún turno, se realizará un sorteo público entre el personal de los demás turnos, hasta completar el número necesario.

Quedan exentos de la rotación los trabajadores mayores de 50 años, que permanecerán en los turnos de día, salvo que voluntariamente quieran incluirse en la rotación. En cualquier caso deberán solicitarlo por escrito dentro del período establecido. Dichos trabajadores, de no entrar en la rotación, no podrán cambiar el turno con el resto del personal. Cuando el personal mayor de 50 años supere el 50% de los puestos necesarios en los turnos de día, rotarán entre los mismos.

Así mismo dichos trabajadores(mayores de 50 años) que no entren el sorteo para el turno de noche serán los que tengan que cubrir las vacantes del servicio de la tarde. Si existiesen excedentes entre este personal se realizará un sorteo entre los mismos.

El personal elegido en sorteo para cambiar de turno, no volverá a entrar en el mismo hasta que todo el personal de su turno y que esté afectado por el sorteo salga elegido en el mismo y se inicie un nuevo ciclo, donde volverá a entrar en dicho sorteo todo el personal afectado.

Para el cumplimiento del artículo 6 de este reglamento es necesario que se cumpla la permanencia en activo de 6 meses, en el turno que les toque por sorteo, incluyendo el mes de vacaciones. Quedan exentos de este cumplimiento los trabajadores afectados por el punto 9 de este artículo.

Si por necesidades del servicio la empresa reestablece en su turno habitual al trabajador, lo hará por orden de lista del resultado del sorteo, de principio a fin.

La empresa se reserva la potestad de realizar los cambios de turno que considere necesarios, en función del servicio, siempre siguiendo los procedimientos antes mencionados, excepto en casos de necesidad o emergencia .

ROTACIÓN DE VEHICULOS LIGEROS

La empresa antes de la finalización de cada año colocará en los tabloneros de anuncios una nota con las instrucciones a seguir para que los trabajadores puedan anotarse como voluntarios. En todo caso este período no podrá ser inferior a 10 días.

Se establece un sistema de rotación entre aquellos trabajadores que voluntariamente opten a efectuar el servicio en vehículos ligeros

Se establecerá, con carácter general, una rotación bimensual entre los trabajadores anotados como voluntarios para el manejo de dichos vehículos, que dispongan de las autorizaciones legales para manejarlos y estén en posesión de todos los cursos de formación correspondientes.

Como norma general se confeccionará un calendario anual con el personal voluntario que solicite entrar en la rotación. El cierre de las listas de trabajadores que cambiarán de servicio será entre los días 25 y 30 de cada mes. En el momento del cambio al trabajador que se encuentre en situación de IT, le pasará el turno.

Este personal no se podrá anotar como voluntario para la recogida de R.U.

En el caso de no cubrirse el servicio con voluntarios se procederá a cubrir los puestos en la forma que se determine en la Comisión Mixta

La Comisión Mixta determinará los puestos en los que las rotaciones serán limitadas debido a los condicionantes de Seguridad de los mismos si así se ha acordado en el Comité de Seguridad y Salud. Para estos puestos la rotación que se establece es anual.

La Comisión Mixta establecerá los calendarios de las rotaciones, así como la propia rotación en los vehículos ligeros.

El personal con contrato temporal, salvo por necesidades del servicio, no podrá cubrir los puestos de este personal voluntario incluido en el calendario de rotaciones

ROTACIÓN de peones con licencia de conducir de tipo “ C “

La empresa antes de la finalización de cada año colocará en los tabloneros de anuncios una nota con las instrucciones a seguir para que los trabajadores puedan anotarse como voluntarios. En todo caso este período no podrá ser inferior a 10 días.

Se establece un sistema de rotación entre aquellos trabajadores que voluntariamente opten a efectuar el servicio en los vehículos de la empresa que requieran para su conducción estar en posesión del permiso de conducir de tipo “C”

Se establecerá, con carácter general, una rotación mensual entre los trabajadores anotados como voluntarios para el manejo de dichos vehículos, que dispongan de las autorizaciones legales para manejarlos y estén en posesión de todos los cursos de formación correspondientes.

Como norma general se confeccionará un calendario anual con el personal voluntario que solicite entrar en la rotación. El cierre de las listas de trabajadores que cambiarán de servicio será entre los días 25 y 30 de cada mes. En el momento del cambio al trabajador que se encuentre en situación de IT, le pasará el turno.

El personal que entre en esta rotación cubrirá los puestos de trabajo en todo tipo de servicios, tanto en la recogida como en limpieza viaria y de playas. Por regla general no podrá desplazar del puesto a otro voluntario del servicio, bien sea de vehículos ligeros o de recogida de R.U..

En el caso de no cubrirse el servicio con voluntarios se procederá a cubrir los puestos en la forma que se determine en la Comisión Mixta.

La Comisión Mixta, determinará los puestos en los que las rotaciones serán limitadas debido a los condicionantes de Seguridad de los mismos, si así se acordó en el seno del Comité de Seguridad y Salud. Para estos puestos la rotación mínima que se establece es anual.

El personal con contrato temporal, salvo por necesidades del servicio, no podrá cubrir los puestos de este personal voluntario incluido en el calendario de rotaciones

ROTACIÓN de peones EN recogida de r.u.

La empresa antes de la finalización de cada año colocará en los tabloneros de anuncios una nota con las instrucciones a seguir para que los trabajadores puedan anotarse como voluntarios. En todo caso este período no podrá ser inferior a 10 días.

Se establecerá, con carácter general, una rotación mensual entre los trabajadores anotados como voluntarios y estén en posesión de los cursos de formación correspondientes.

Como norma general se confeccionará un calendario anual con el personal voluntario que solicite entrar en la rotación. El cierre de las listas de tra-

bajadores que cambiarán de servicio será entre los días 25 y 30 de cada mes. En el momento del cambio al trabajador que se encuentre en situación de IT, le pasará el turno.

En el caso de no cubrirse el servicio con voluntarios se procederá a cubrir los puestos en la forma que se determine en la Comisión Mixta.

La Comisión Mixta, determinará los puestos en los que las rotaciones serán limitadas debido a los condicionantes de Seguridad de los mismos, si así se acordó en el seno del Comité de Seguridad y Salud. Para estos puestos la rotación mínima que se establece es anual.

El personal con contrato temporal, salvo por necesidades del servicio, no podrá cubrir los puestos de este personal voluntario incluido en el calendario de rotaciones

ROTACIÓN DE OFICIALES 1ª CONDUCTORES.

Los trabajadores con la categoría de oficial 1ª conductor, rotarán en los distintos servicios de la empresa en los que se requiera el permiso de conducir de la clase C.

La Comisión Mixta, previo informe del Comité de Seguridad y Salud, determinará los servicios y/o vehículos, en los que las rotaciones serán limitadas, debido a los condicionantes de Seguridad de los mismos. Para estos puestos la rotación mínima que se establece es anual.

ROTACIÓN POR ZONAS DE TRABAJO (DISTRITOS)

Las distintas zonas de trabajo o distritos serán rotativas obligatoriamente para todo el personal según la secuencia de rotación que acuerde la Comisión Mixta.

ROTACIÓN DEL SERVICIO DEL TALLER

La rotación de turnos en el servicio de mecánicos será obligatoria entre todos los oficiales 1ª de este servicio en los turnos de mañana, tarde y noche.

A tal efecto se confeccionará un calendario anual de rotaciones de turnos .

ART. 34. MOVILIDAD:

En el caso de que la Empresa introduzca innovaciones en alguno de los servicios, y que las mismas supongan reducción de personal, la Empresa adaptará a los trabajadores afectados a otro servicio existente o nuevo, manteniendo la categoría laboral si existiese en ese servicio.

CAPITULO IV SEGURIDAD Y SALUD

ART. 35. SEGURIDAD Y SALUD:

1.—Dada la importancia que reconocen los firmantes a la prevención de accidentes, se incluye

este capítulo dedicado Prevención de Riesgos Laborales. Y considerando de obligada aplicación, ambas partes, la legislación sobre Seguridad y Salud, a tal efecto, se organizará un Comité de Seguridad y Salud, con objeto de velar por el cumplimiento de las medidas legales y reglamentarias, así como para puesta en práctica de lo estipulado en la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, modificada por la Ley 50/98 de 30 de Diciembre, así como al Reglamento de los Servicios de Prevención R.D 39/97, de 17 de Enero, modificado por los RR.DD. 780/98 y 790/98, de 30 de Abril, y demás legislación vigente en materia de prevención.

2.—La Dirección de la Empresa adoptará las medidas de Seguridad e Higiene pertinentes, como consecuencia del control del lugar de trabajo y de las instalaciones e instrumentos que pone a disposición de los trabajadores. Las medidas de protección afectarán igualmente a los trabajadores, obligándose a trabajar con seguridad y a cuidar que los locales e instrumentos de trabajo se encuentren en perfectas condiciones, debiendo poner en conocimiento del Comité de Seguridad y Salud, o en su defecto del Comité de Empresa, todas las anomalías que se detecten para que por el mismo se adopten las medidas oportunas.

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

4.—Delegados de Prevención: Son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

5.—Plan de Prevención. Servicios de Prevención: La empresa FCC,S.A. está obligada a tener realizada, actualizada, y documentada, la Evaluación de Riesgos y la Planificación de la Prevención. Así mismo deberá haber adoptado una forma de Servicio de Prevención.

6.—Información, consulta y participación: FCC, S.A. realizará las consultas obligatorias a los representantes de los trabajadores, para poner en marcha su propio sistema de Prevención de Riesgos.

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

7.—Formación: La formación a los trabajadores se realizará mediante cursos de Seguridad y Salud Laboral, sobre los riesgos generales de FCC, S.A. y

los inherentes a sus puestos de trabajo. La Formación de los Delegados de Prevención, que forma parte del Plan de Prevención, se realizará mediante cursos de Seguridad y Salud Laboral, sobre los riesgos de FCC, S.A. y del sector de limpieza pública.

ART.36.—MEDIDAS DE EMERGENCIA:

1.—La empresa FCC, S.A., dentro del Plan de Prevención, tiene la obligación de tener elaborado un Plan de Emergencias para incendios, evacuación y primeros auxilios, con el personal designado, formado y con los recursos necesarios para dar respuesta a estas contingencias. Se tendrá siempre en cuenta la posible presencia de personal de otras empresas y de personas ajenas.

Riesgo grave e inminente: Ante la detección de un Riesgo Grave y/o inminente, ya sea en la evaluación inicial, en las revisiones de la evaluación o en cualquier otro momento, en la Empresa FCC, S.A., ya sea por personal del Servicio de Prevención, Delegados de Prevención, o cualquier trabajador, se tomará la iniciativa de paralización de la actividad, operación, o de toda la actividad del Puesto de Trabajo. Realizándose a partir de ese momento un procedimiento que incluya, comunicación a los mandos superiores, tanto verbal como escrito, por parte de quién paraliza o de los representantes si los hubiere y las medidas de corrección del Riesgo.

ART. 37. COMITE DE SEGURIDAD Y SALUD:

1.—El Comité de Seguridad y Salud tendrá una composición de carácter paritario. La representación de la parte social estará compuesta por seis Delegados de Prevención, tres de los cuales pertenecerán al Comité de Empresa. Los miembros no pertenecientes al Comité de Empresa tendrán un crédito mensual igual al de los representantes de los trabajadores.

2.—Las funciones del Comité de Seguridad y Salud serán las siguientes:

- a : Promover la observancia de las disposiciones vigentes para la prevención de riesgos profesionales.
- b : Fomentar la colaboración de todo el personal en la práctica y observancia de las medidas preventivas, estimular la enseñanza, divulgación, propaganda de la Seguridad e Higiene en el trabajo, fundamentalmente entre los representantes de los trabajadores, tanto del Comité de representantes como entre los propios miembros del Comité de Seguridad y Salud.

3.—La Empresa facilitará los medios de propaganda necesarios, a fin de que todo el personal esté al día sobre las recomendaciones, obligaciones y prácticas en materia de Seguridad e Higiene.

ART. 38.—VIGILANCIA DE LA SALUD:

1.—La Empresa FCC, S.A. se obliga a garantizar a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo.

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

3.—La vigilancia de la salud, como actividad permanente de observación de estado de salud de los trabajadores, será realizada por el Servicio de Prevención Ajeno, en estos momentos por la Mutua Fremap, y se relacionará con los riesgos del puesto de trabajo. La realización de actividades puntuales de profundización, en forma de reconocimientos médicos, estará protocolizada y en cualquier caso tendrá relación con el trabajo realizado. Tanto los resultados de la Vigilancia de la Salud como del Reconocimiento médico serán confidenciales, informándose a la Empresa exclusivamente de la Aptitud Laboral de cada trabajador.

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

ART. 39.—TRABAJADORES SENSIBLES.**PROTECCION A LA MATERNIDAD:**

1.—En las Evaluaciones de Riesgos se incluirá la protección de los trabajadores sensibles a determinados riesgos, trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, que tendrá en cuenta las disminuciones y limitaciones del trabajador y los Puestos de Trabajo compatibles.

CAPITULO V – ASUNTOS SOCIALES:**ART. 40. EXCEDENCIAS:****1.—EXCEDENCIA VOLUNTARIA:**

1.1.—El trabajador con al menos una antigüedad en la Empresa de una año, tendrá derecho a que se le reconozca una excedencia voluntaria de uno a cinco años. La Empresa reservará el puesto de trabajo al trabajador en dicha situación, concer-

tando al efecto el contrato de interinidad ó sustitución correspondiente.

1.2.—Dicho contrato estará sujeto a las disposiciones sobre la materia en vigor, en el momento de la sustitución y hasta que finalice ésta.

1.3.—Si la excedencia fuera solicitada por un plazo inferior a cinco años, el trabajador podrá, previa comunicación a la empresa, prorrogar dicha situación anualmente, hasta alcanzar los cinco años. El trabajador avisará a la Empresa con dos meses de antelación a la fecha prevista para su reincorporación, o prórroga de la excedencia, al puesto de trabajo.

1.4.—Este derecho solo podrá volver a ser ejercido por el mismo trabajador una vez transcurridos cuatro años desde la finalización de la anterior excedencia.

1.5.—En todo lo no previsto en este artículo se estará a lo establecido con carácter general en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas vigentes sobre la materia.

2.—EXCEDENCIA FORZOSA:

2.1.—La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2.2.—Así mismo podrán solicitar su paso a situación de excedencia en la empresa los trabajadores/as que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

3.—EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS Y FAMILIARES:

3.1.—Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración 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 preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, si es el caso, de la resolución judicial o administrativa.

3.2.—También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a un año, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no puedan valerse por si mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

3.3.—La excedencia contemplada en este apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante si dos o más trabajadores/as 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.

3.4.—Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, si es el caso, se viniera disfrutando.

3.5.—El período en el que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, participación a la que deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

3.6.—Los trabajadores/as tendrán derecho de la reserva del puesto de trabajo independientemente de cual fuera el sujeto causante de la excedencia.

ARTICULO 41 .—REDUCCIÓN DE JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES:

1.—Permiso por lactancia de un hijo menor de nueve meses.

1.1.—Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada normal en una hora con la misma finalidad.

1.2.—Este permiso podrá ser disfrutado por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

2.—Reducción de jornada por guarda legal de menores u otros supuestos.

2.1.—En aplicación del artículo 37.5 del E.T. quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del trabajo entre, al menos, de un tercio y un máximo de la mitad de duración de aquella.

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

2.3.—La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante si dos o más trabajadores/as 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.

2.4.—La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del periodo de lactancia y de la reducción de la jornada previstos en los pá-

rrafos anteriores corresponderá al trabajador/a dentro de la jornada ordinaria.. El trabajador/a deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación a la fecha en la que se incorporará a su jornada ordinaria.

ARTICULO 42.—CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO POR EMBARAZO:

1.—Suspensión con reserva del puesto de trabajo.

1.1.—En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas, que se gozarán de manera ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En el caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, si es el caso, de la parte que reste del período de suspensión.

1.2.—No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, esta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre goce de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, excepto que en el momento de su efectividad en la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

1.3.—En los supuestos de adopción y/o acogimiento tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta 6 años la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador/a, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, así mismo, de 16 semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de 6 años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En el caso de que la madre o el padre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán gozarlos de forma simultánea o sucesiva, siempre que con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

1.4.—En los casos de gozo simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas previstas, en los aparta-

dos anteriores o de las que corresponda en el caso de parto múltiple.

1.5.—Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán gozarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores/as afectados/as, en los términos que reglamentariamente se determinen.

1.6.—En los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en este artículo, podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

2.—Protección a la maternidad.

2.1.—La evaluación de los riesgos a la que se refiere el artículo 16 de la Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización del trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2.2.—Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos de Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desarrollar un puesto de trabajo diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

2.3.—El cambio de puesto o de función se llevará a cabo de conformidad con los reglamentos y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en el que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

2.4.—En el supuesto de que, aún aplicando los reglamentos señalados en el párrafo anterior, no

existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

2.5.—Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

3.—Lo dispuesto en los números 2.1 y 2.2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifique el médico que, en el régimen de la Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

4.—Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del puesto de trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

5.—Situación protegida.

5.1.—A los efectos de la prestación económica por riesgo durante el embarazo las mujeres embarazadas tendrán derecho a que se les cambie de puesto de trabajo a otro más acorde con su estado, no estando obligadas en ningún caso a desempeñar sus funciones en lugares radioactivos, infecciosos o peligrosos para su embarazo

5.2.—Esta situación dará lugar a una suspensión del contrato de trabajo con una duración máxima de 16 semanas, remitiéndonos al D. Ley del 3 de Marzo de 1989. Durante el período citado, la trabajadora tendrá derecho al abono de las prestaciones económicas correspondientes, con cargo a la Seguridad Social y complementada hasta el 100% del salario como para el caso de I.T. derivada de accidente de Trabajo.

5.3.—La empresa no podrá no podrá realizar despidos o extinción de contrato en los siguientes casos:

- a) A los trabajadores/as durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo adopción o acogimiento o la notificada en una fecha tal que el plazo finalice dentro de dicho período

- b) A las de las trabajadoras embarazadas desde la fecha de inicio de embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión al que se refiere el punto anterior, a la de los trabajadores que hayan solicitado los permisos de suspensión en este convenio o del apartado 4 y 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores/as, o estén disfrutando de ellos o hayan solicitado la excedencia prevista en el convenio o en el apartado 3 del artículo 46 de la misma ley.
- c) Lo establecido anteriormente será de aplicación salvo que la decisión extintiva no guarde relación alguna con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencias señaladas, debiendo ser en todo caso justificada ante la representación sindical o organismo laboral competente.

ARTICULO 43. ACOSO SEXUAL MORAL Y PSICOLÓGICO

1.—Se reconoce a los trabajadores y trabajadoras el derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual. Se considera acoso sexual la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. El acoso sexual se considera discriminación por razón de sexo y, por lo tanto se prohíbe. El rechazo de tal comportamiento por parte de una persona o la sumisión al mismo no podrá utilizarse para tomar una decisión que le afecte.

2.—La empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, moral y psicológico, y adoptará las medidas oportunas al efecto (entre otras apertura de expediente contradictorio).

3.—Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualquier instancia administrativa o judicial, el procedimiento interno e informal, se iniciará con la denuncia de acoso sexual, moral o psicológico ante una persona de la Dirección de la Empresa.

4.—La denuncia dará lugar a la apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminándolo a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto, quedando la empresa exonerada de la posible responsabilidad por la vulneración de los Derechos Fundamentales.

5.—Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores de la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

6.—En las averiguaciones a hacer no se observará más formalidad, que de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a dilucidar los hechos acaecidos.

7.—Durante todo el proceso que deberá estar sustanciado en el plazo de 30 días, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

8.—La constatación de la existencia de acoso sexual, moral o psicológico en el caso denunciado, dará lugar a la imposición de una sanción que será considerada muy grave. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.

ART. 44. INFORMACION DE ABSENTISMO:

1.—El Comité de Seguridad y Salud será informado trimestralmente, sobre absentismo, bajas por accidente, bajas por enfermedad y faltas injustificadas, del personal afectado por este Convenio.

ART. 45. AYUDA FAMILIAR:

1.—Los trabajadores afectados por este convenio, que tengan a su cargo a una persona disminuida psíquica o física, de acuerdo con las estipulaciones requeridas por la Seguridad Social, y previa justificación, percibirán un complemento extrasalarial de 55,65 Euros mensuales.

ART. 46.—JUBILACION:

1.—JUBILACION ANTICIPADA

1.1.—La Empresa afectada por el presente Convenio aceptará la jubilación anticipada para los trabajadores que accedan a tal situación a los 64 años, de acuerdo con lo regulado en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de Julio.

La empresa suscribirá un contrato de relevo, en sustitución del trabajador jubilado, por un período mínimo de un año.

1.2.—Igualmente se actuará cuando el trabajador solicite su jubilación anticipada a partir de los 60 o 61 años, de acuerdo con lo preceptuado en el Real Decreto 1132/2002, de 31 de Octubre, si bien en estos casos no se concertará contrato de relevo.

2.—JUBILACION PARCIAL

2.1.—La Empresa afectada por el presente Convenio aceptará la jubilación parcial de los trabajadores que accedan a tal situación a partir de los 60

años, de acuerdo con lo regulado en el Real Decreto 1131/2002, de 31 de Octubre.

Cuando el trabajador que acceda a esta situación tenga una edad inferior a 65 años, la empresa suscribirá un contrato de relevo, en sustitución del trabajador jubilado parcialmente, por el período que resta para la jubilación total del trabajador relevado.

El trabajador que opte a esta situación deberá reducir su jornada anual de trabajo y el salario, entre un mínimo de un 25 % y un máximo del 85 %. La jornada efectiva de trabajo, en horas anuales, que resulte de aplicar el porcentaje de reducción a la jornada anual del servicio, será ejecutada de forma ininterrumpida, a jornada completa, en el período de tiempo que determine la Empresa.

2.2.—Jubilación parcial del 85%: Para los operarios que soliciten y accedan a la Jubilación parcial, de acuerdo con los requisitos exigidos en la normativa aplicable, con reducción de la jornada de trabajo en un 85% y prestación efectiva de la jornada del 15%, se establece la acumulación de la prestación del tiempo real de trabajo a partir de la fecha de la Jubilación parcial, de forma ininterrumpida. El trabajador percibirá el importe del 15% del salario que le corresponda, en función de su Categoría laboral y antigüedad, mes a mes, hasta alcanzar la edad de 65 años en que pasará a la situación de Jubilación Total.

Se establece una dispensa del tiempo de trabajo efectivo de acuerdo con la siguiente escala:

- 1.—A los 20 años de servicio en la Empresa : el 100%
- 2.—A los 15 años de servicio en la Empresa : el 75%
- 3.—A los 10 años de servicio en la Empresa : el 50%

3. —JUBILACION FORZOSA

Como política de fomento de empleo e independientemente de lo previsto en los epígrafes anteriores, se establece la jubilación forzosa a los 65 años de edad, salvo pacto individual en contrario de los trabajadores que tengan cubierto el periodo mínimo legal de carencia para obtenerla.

Como medida de fomento de empleo independientemente en lo previsto en el párrafo anterior todas las jubilaciones forzosas la empresa esta obligada a cubrirlas con trabajadores desempleados.

ART. 47. CREDITOS PERSONALES:

1.—Se creará un fondo de 41.500,00 Euros regulándose por la Comisión Mixta Paritaria la forma de distribución y reintegro.

2.—REGLAMENTO PARA LA CONCESIÓN DE CREDITOS PERSONALES

1º.—El personal de “Fomento de Construcciones y Contratas, S.A.” adscritos al contrato de la gestión del servicio de recogida de residuos sólidos urbanos, limpieza urbana y de playas, en Vigo, podrá solicitar un crédito personal por un importe máximo de mil ochocientos euros (1.800,00.—?)

2º.—La petición deberá hacerse en un impreso normalizado, que se remitirá a la Comisión Mixta Paritaria, para su estudio y aprobación, en su caso.

3º.—Las peticiones serán estudiadas y resueltas por la Comisión Mixta Paritaria, emitiendo su informe en el plazo de un mes y comunicando su decisión a la Dirección.

4º.—El crédito se concederá únicamente para cubrir necesidades perentorias que afecten al empleado/a, esposa/o e hijos. Se dará preferencia a aquellas derivadas de enfermedad. No se contempla la concesión de este crédito para la adquisición o reparación de todo tipo de vehículos, cancelación de créditos bancarios, viajes, fiestas o celebraciones de carácter religioso, social o privado..

5º.—El crédito se amortizará en el plazo máximo de un año, descontándose de la nómina de fin de mes y pagas extras, en cantidades redondeadas a múltiplos de diez. El personal eventual amortizará el crédito dentro del periodo de vigencia de su contrato.

6º.—Hasta la total cancelación del crédito, el beneficiario del mismo, en el caso de solicitar anticipo quincenal, aceptará la cantidad que se fije como máxima en el documento de solicitud.

7º.—Los fondos disponibles serán los que se fijen en el Convenio Colectivo vigente en cada momento. Los créditos se concederán como máximo hasta el día 1 de Diciembre de cada año.

8º.—La concesión del crédito estará supeditada en todo momento a la existencia de fondos disponibles.

9º.—No se concederá un nuevo crédito a quien tenga otro en curso de amortización.

10º.—A la firma de un nuevo Convenio y una vez pactada la cantidad en euros, para estos créditos personales, se descontará de la misma, las cantidades pendientes de amortizar de los créditos concedidos anteriormente, para que la cantidad circulante sea siempre la pactada en Convenio.

11º.—Una vez aprobado el crédito y entregado su importe, el beneficiario habrá de justificar documentalmente el mismo, en un plazo de veinte días naturales, si no lo hubiese hecho con anterioridad a la concesión.

12º.—La amortización comenzará al mes siguiente de la concesión del mismo.

13º.—La no justificación documental del crédito o la falsedad en la pruebas aportadas para su concesión, dará lugar a su cancelación de forma inme-

diata, con el descuento en nómina si fuese preciso, y la sanción que proceda.

14º.—Para la concesión del crédito se valorará el expediente personal del solicitante, teniendo en cuenta las faltas y sanciones habidas en el año anterior a la solicitud.

ART. 48. SAN MARTIN DE PORRES:

1.—El día de San Martín de Porres, 3 de Noviembre, será considerado festivo. Cuando dicho día coincida en sábado (cuando la jornada laboral sea de lunes a viernes, según se determina en el artículo 23 del presente convenio), domingo o festivo, su celebración se adelantará o retrasará hasta el segundo día laborable anterior o posterior, siempre que dichos días no sean, así mismo, festivos.

ART. 49.—SERVICIO MECANICO Y LAVACOCHEs

1.—El servicio mecánico de noche estará destinado exclusivamente para hacer servicios de retén.

2.—El servicio mecánico tendrá que auxiliar en los casos de avería, pinchazos, etc. en el desarrollo del trabajo.

ART. 50.—CAPACIDAD DISMINUIDA

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

ART. 51.—FONDO SOCIAL

1.—Se dotará un Fondo Social con la cantidad de 3.000,00 Euros. Este fondo será gestionado por la Comisión Mixta Paritaria y estará destinado a financiar acciones y programas de carácter social, cultural o deportivo, del personal adscrito a este centro de trabajo.

CAPITULO VI- DERECHOS SINDICALES.

ART. 52. CUOTA SINDICAL:

1.—La Empresa descontará de la nómina de los trabajadores la cuota sindical, previa solicitud escrita de cada uno de ellos.

ART. 53. HORAS SINDICALES:

1.—Previo notificación a la Empresa, se podrá acumular las horas sindicales en algún miembro del Comité de Empresa, Delegados Sindicales o miembros del Comité de Seguridad y Salud. La Comisión Mixta Paritaria establecerá y regulará los métodos para establecer cómputos de horas sindicales a efectos de su utilización.

2.—Los miembros del Comité de Empresa, Delegados Sindicales y del Comité de Seguridad y Salud, tendrán derecho a 55 días/año para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con el artículo 68.e del Estatuto de los Trabajadores.

ART. 54. ALTAS Y BAJAS EN LA EMPRESA:

1.—Se entregará al Comité de Empresa la copia básica de los contratos que se realicen en el ámbito de aplicación de este Convenio, igualmente se notificarán las bajas en la Empresa.

2.—Al trabajador se entregará copia de su contrato de trabajo.

3.—El trabajador que desee cesar en la Empresa deberá comunicarlo con una antelación de 7 días. Este plazo será de 15 días para el personal administrativo, y de un mes para el personal titulado.

ART. 55. DERECHO DE INFORMACION:

1.—La Empresa facilitará al Comité la información establecida con carácter general en el Art. 64.1 del Estatuto de los Trabajadores, referida a la ciudad de Vigo.

2.—Así mismo, facilitará información sobre el número de toneladas de basura total y por distritos, así como la variación en superficie del servicio de Limpieza.

ART. 56.—ASAMBLEAS:

1.—Los trabajadores dispondrán de un crédito de 12 horas anuales para la celebración de asambleas dentro de la jornada de trabajo, previa notificación a la Empresa.

ART. 57.—DERECHOS Y NORMALIZACION DEL IDIOMA GALLEGO:

1.—Los trabajadores/as tienen derecho a desarrollar su actividad laboral y profesional en el idioma gallego, como lengua propia de Galicia y a recibir formación lingüística para mejorar el servicio al público, en su puesto de trabajo.

ART. 58.—COMISION DE FORMACION:

1.—En el plazo de dos meses, se constituirá una Comisión de Formación integrada por tres representantes de los trabajadores, pertenecientes al Comité de Empresa y por tres representantes de la Empresa, que programe, estudie y gestione las diversas actividades formativas a impartir a los trabajadores.

CAPITULO VII SUBROGACION DEL PERSONAL

ART. 59. SUBROGACION DEL PERSONAL:

1.—El cambio de titularidad de la Empresa o de una unidad autónoma de la misma, no extinguirá

por sí misma la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior. El cambio de titularidad exigirá el reconocimiento de la representación sindical de los trabajadores afectados.

2.—Si alguno de los servicios mencionados, dejase de prestarse por la no renovación o rescisión de la concesión administrativa, los trabajadores adscritos a dichos servicios, serán absorbidos por la nueva empresa adjudicataria, o en su caso, por el propio Ayuntamiento de Vigo, en las mismas condiciones económicas y laborales que se establecen en el presente Convenio, o en el que le sustituya.

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

4.—En todo lo no previsto en este artículo, se estará a lo estipulado con carácter general en el Capítulo XI del Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado (B.O.E. Nº 58 de 7.3.96), así como a lo establecido en el artículo 44.1 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO VIII - CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL

ARTICULO 60. CÓDIGO DE CONDUCTA

1.—El presente acuerdo sobre el código de conducta laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de los trabajadores/as y de la empresa.

2.—La dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores/as que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

3.—Corresponde a la empresa, en uso de la facultad de dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo.

4.—Para la aplicación y graduación de las faltas, se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, así como la repercusión del hecho en los demás trabajadores en la empresa.

5.—Todas las faltas y sanciones se comunicarán simultáneamente al trabajador y al Comité de Empresa.

6.—Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su imposición.

ARTÍCULO 61. GRADUACIÓN DE LAS FALTAS

1.—Toda falta cometida por los trabajadores/as se clasificará en atención a su trascendencia o intención en: Leve, Grave y Muy Grave.

2.—Todas las faltas y sanciones se comunicarán simultáneamente al trabajador y al Comité de Empresa.

ARTÍCULO 62. FALTAS LEVES

Se consideran 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 un periodo de un mes, sin que existan causas justificadas.

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

4.—Falta de aseo y limpieza personal ocasionalmente.

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

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

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

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

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

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

11.—Todas aquellas otras de semejante naturaleza.

ARTÍCULO 63. FALTAS GRAVES

Se considerarán faltas graves las siguientes:

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

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

3.—La simulación de enfermedad o accidente.

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

5.—Dormir durante la jornada de trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

13.—Todas aquellas otras de semejante naturaleza.

ARTÍCULO 64. FALTAS MUY GRAVES.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

7.—La competencia desleal.

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

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

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

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

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

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

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

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

16.—Todas aquellas otras de semejante naturaleza.

ARTÍCULO 65. REGIMEN DE SANCIONES.

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

1.—Por faltas leves:

-Amonestación verbal.

-Amonestación por escrito

-Suspensión de empleo y sueldo de un día.

2.—Por falta grave:

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

3.—Por falta muy grave:

-Suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días.

-Despido.

ARTÍCULO 66. PRESCRIPCIÓN.

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

-Faltas leves:	10 días
-Faltas graves:	20 días
-Faltas muy graves:	30 días

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

CAPITULO IX - CONTROL DE ASCENSOS Y PROMOCION INTERNA

ART. 67. CONTROL DE ASCENSOS, PROMOCION INTERNA:

Se reflejan los sistemas de provisión de plazas para las categorías de oficiales 1ª conductores, oficiales 1ª mecánicos y capataces. En caso de ausencia de regulación, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo del Sector.

A.—SISTEMA PARA LA PROVISIÓN DE PLAZAS DE OFICIALES 1ª CONDUCTORES

1º.—Se comunicará públicamente en los tablones de anuncios de la Empresa, con una antelación mínima de 15 días antes de la fecha de realización de la primera prueba.

2º.—Podrán optar todos los empleados fijos de F.C.C., S.A. que presten sus servicios en la Contrata de la Ciudad de Vigo, de Recogida y transporte de residuos sólidos urbanos, limpieza viaria y limpieza de playas.

3º.—Deberán estar en posesión del permiso de conducir vigente, con la categoría necesaria, u otra superior, para conducir cualquier tipo de vehículo de que FCC. S.A. disponga en la Contrata de Vigo antes citada.

4º.—Non podrán padecer enfermedad, lesión o defecto que impida desempeñar de forma eficaz las labores propias de la categoría. Se podrá exigir certificado médico.

5º.—No podrán optar aquellos empleados que hayan sido sancionados por la comisión de una falta grave u muy grave en los 30 e 90 días respectivamente anteriores al día en que finalice el plazo de presentación de solicitudes para optar a la plaza de oficial 1ª conductor.

6º.—Las plazas se proveerán mediante un sistema de concurso-examen.

7º.—Para la fase de concurso se valorará de la siguiente forma:

a—0.5 puntos por cada año de antigüedad en la Empresa, hasta un máximo de cinco puntos por este concepto.

b—2 puntos por la asistencia a cada uno de los cursos de formación organizados por la Empresa, o impartidos por centros especializados, relacionados con el trabajo a desempeñar, siempre que esta asistencia haya sido de manera continuada y con aprovechamiento satisfactorio. En el caso de los no organizados por la Empresa, estos deberán estar debidamente homologados y se deberán justificar documentalmente.

d—Hasta 1 punto, a criterio del Tribunal Examinador, por la experiencia adquirida, en trabajos propios de la categoría de oficial 1ª conductor, con vehículos o maquinaria de la empresa adscritos a la Contrata de Vigo.

8º.—Las puntuaciones de la fase de concurso se harán públicas en los tablones de anuncios de la Empresa junto con la relación de aspirantes admitidos, fijándose un plazo de 5 días naturales para posibles reclamaciones ante el Tribunal Examinador.

9º.—Para la fase de examen las pruebas se valorarán y realizarán de la siguiente manera:

a.—Las pruebas de aptitud podrán ser teóricas y/o prácticas y tendrán carácter eliminatorio.

Se puntuarán de 0 a 10 puntos y se considerarán que no las superan aquellos que no consigan los cinco puntos de media de las puntuaciones emitidas por los miembros del Tribunal Examinador.

b—Las pruebas teóricas consistirán en un examen escrito, u oral, de 10 preguntas escogidas al azar entre aquellas que previamente sean propuestas por los miembros del Tribunal Examinador. Cada pregunta se valorará entre 0 e 1 punto.

c—Las pruebas prácticas se valorarán de 0 a 10 puntos y se realizarán en las máquinas o en los vehículos que decida el Tribunal Examinador.

10º.—El Tribunal Examinador estará compuesto de la forma siguiente:

En representación de la parte social tres miembros del Comité de Empresa o trabajadores que este designe.

En representación de la parte empresarial tres miembros que la Empresa designe.

Todo los miembros del Tribunal Examinador tendrán voz y voto.

11º.—El Tribunal Examinador se encargará de diseñar la forma de realizar las pruebas para garantizar la igualdad de oportunidades entre todos los aspirantes. Garantizará que, en las pruebas escritas que se realicen se desconozca la identidad del aspirante hasta que estas sean corregidas.

Podrá modificar la manera de hacer alguna prueba, o de suprimirla y no realizarla si considerase que no fuese necesario para la elección.

12º.—La plaza o plazas que se convoquen se adjudicarán a aquellos aspirantes que obtengan las mayores puntuaciones, sumando las de la fase de concurso y las de la fase de exámenes, emitidas por cada uno de los miembros del Tribunal Examinador en cada una de las pruebas realizadas.

13º.—El adjudicatario o adjudicatarios de las nuevas plazas deberán prestar servicio en la zona y turno que se le asigne por parte de la Empresa y podrá sufrir variaciones por necesidades del servicio.

14º.—En el caso de empate en las puntuaciones, el Tribunal examinador podrá realizar cualquier otra prueba (oral, escrita, práctica, etc.) que considere oportuna. En el caso de persistir el empate, decidirá el miembro del Tribunal Examinador con la categoría laboral superior dentro de la Empresa.

15º.—Las decisiones y puntuaciones emanadas del Tribunal Examinador serán expuestas en los tablones de anuncios de la Empresa, fijándose un plazo de 5 días naturales para posibles reclamaciones y corrección de errores. Durante este plazo los aspirantes podrán presentar reclamaciones por escrito o solicitar, en su caso, el derecho a la comprobación de su examen.

De existir alguna reclamación el Tribunal Examinador se reunirá para valorarla y adoptará una decisión definitiva que será inapelable.

16º.—Las pruebas superadas por los aspirantes en una convocatoria no tendrán validez en otras futuras convocatorias.

17º.—El tiempo invertido por los miembros del Tribunal Examinador en todo el proceso para la provisión de las plazas no será retribuido ni será considerado como jornada de trabajo. Tampoco será retribuido y no se considerará como jornada de trabajo el tiempo empleado por los aspirantes en la realización de todas y cada una de las pruebas, excepto si coincide con su jornada normal de trabajo.

18º.—A la finalización de las pruebas y de su corrección se harán públicas las puntuaciones obtenidas por todos los aspirantes y la relación de los que hayan conseguido las plazas.

19º.—No se podrá contratar personal con Categoría de Oficial de 1ª Conductor y el personal que cubrirá estas plazas serán los trabajadores de plantilla con contrato fijo, y a través del cumplimiento de este artículo.

B.—SISTEMA PARA LA PROVISIÓN DE PLAZAS DE OFICIALES 1ª MECÁNICOS

1º.—Se comunicará públicamente en los tablones de anuncios de la Empresa, con una antelación

mínima de 15 días antes de la fecha de realización de la primera prueba.

2º.—Podrán optar todos los empleados fijos de F.C.C., S.A. adscritos al Contrato de recogida y transporte de residuos sólidos urbanos, limpieza viaria y limpieza de playas del Ayuntamiento de Vigo, que la Empresa tiene firmado con el citado Ayuntamiento.

3º.—Non podrán padecer enfermedad, lesión o defecto que impida desempeñar de forma eficaz las labores propias de oficial 1ª mecánico. Se podrá exigir certificado médico.

4º.—No podrán optar aquellos empleados que hayan sido sancionados por la comisión de una falta grave u muy grave en los 60 y 90 días respectivamente anteriores al día en que finalice el plazo de presentación de solicitudes para optar a la plaza de oficial 1ª mecánico.

5º.—Las plazas se proveerán mediante un sistema de concurso-examen.

6º.—Para la fase de concurso se valorará:

- a.— 0,5 puntos por cada año de antigüedad en la Empresa, hasta un máximo de cinco puntos por este concepto.
- b.— 2 puntos por cada curso realizado que esté relacionado con el puesto a ocupar, siempre que la asistencia a los mismos haya sido de manera continuada y con aprovechamiento satisfactorio. Se deberá demostrar con los certificados correspondientes.
- c.— hasta 1 punto, a criterio del Tribunal Examinador previa consulta con el Responsable del Taller, por la experiencia adquirida, en trabajos propios de oficial 1ª mecánico, en los talleres de la Empresa en Vigo.
- d.— 3 puntos por estar en posesión del permiso de conducir vigente, con la categoría necesaria, para conducir cualquier tipo de vehículo del que FCC, S.A. disponga en la contrata de Vigo.

7º.—Las puntuaciones de la fase de concurso se harán públicas en los tablones de anuncios de la Empresa, conjuntamente con la relación de aspirantes admitidos, y se fijará un plazo de 5 días naturales para posibles reclamaciones ante el Tribunal Examinador.

8º.—Las pruebas de aptitud podrán ser orales y/o escritas y/o prácticas y tendrán carácter eliminatorio. Se podrán realizar en cualquier orden y se considerará que no las superan los aspirantes que no lleguen a los cinco puntos de media de las puntuaciones emitidas por los miembros del Tribunal Examinador.

9º.—Las pruebas orales o escritas constarán de 10 preguntas escogidas al azar entre aquellas que

previamente sean propuestas por los miembros del Tribunal Examinador y se valorarán de 0 a 10 puntos.

En el caso de la realización de una prueba escrita y para garantizar la equidad de la misma, se arbitrará un forma de hacerlo para que no sea conocida la identidad del examinado hasta después de corregida la prueba.

10.—Las pruebas prácticas también serán escogidas al azar entre aquellas que previamente sean propuestas por los miembros del Tribunal Examinador y también se valorarán de 0 a 10 puntos.

Estas pruebas se realizarán preferentemente con material propio de la Empresa.

11.—El Tribunal Examinador estará compuesto por:

Tres miembros elegidos por la Empresa y tres miembros del Comité de Empresa o trabajadores que este designe.

12º.—En caso de empate en las puntuaciones, el Tribunal Examinador podrá realizar cualquier otra prueba (oral, escrita, práctica, etc.) que considere oportuna. En el caso de persistir el empate, decidirá el miembro del Tribunal Examinador con superior categoría laboral dentro de la Empresa.

13º.—La plaza se adjudicará de forma provisional al aspirante que obtenga mayor puntuación, sumando las de la fase de concurso con las de las pruebas de aptitud, emitidas por todos los miembros del Tribunal Examinador.

14º.—El aspirante que consiga la puntuación más alta será el propuesto para cubrir la plaza y pasará a desarrollar funciones propias de la misma a modo de período de prueba, por un plazo comprendido entre dos y seis meses.

Transcurridos dos meses y antes de los seis, y teniendo en cuenta el informe emitido por el responsable del taller o persona que la Empresa designe, el Tribunal Examinador decidirá si se le otorga la categoría de manera definitiva o debe permanecer en la que tenía anteriormente.

El período de la prueba que trabaje en el taller podrá computarse en otras convocatorias, tal como se refleja en el punto 7, apartado c.

15º.—El adjudicatario de la nueva plaza deberá prestar servicio en el lugar y turno que se le asigne por parte de la Empresa y podrá sufrir variaciones por necesidades del servicio.

16º.—Las decisiones y puntuaciones emanadas del Tribunal Examinador serán expuestas en los tablones de anuncios de la Empresa, fijándose un plazo de 5 días naturales para posibles reclamaciones y corrección de errores. Durante este plazo los aspirantes podrán presentar reclamaciones por escrito o solicitar, en su caso, el derecho a la comprobación de su examen.

De existir alguna reclamación el Tribunal Examinador reunido al efecto, la valorará y adoptará una decisión definitiva que será inapelable.

17º.—Las pruebas superadas por los aspirantes en una convocatoria no tendrán validez en otras futuras convocatorias.

18º.—El tiempo invertido por los miembros del Tribunal Examinador en todo el proceso para la provisión de las plazas, no será retribuido ni será considerado como jornada de trabajo. Tampoco será retribuido y no se considerará como jornada de trabajo el tiempo empleado por los aspirantes en la realización de todas y cada una de las pruebas, excepto si coincide con su jornada normal de trabajo.

19º.—Al finalizar las pruebas y una vez obtenidas las puntuaciones finales, se harán públicas las conseguidas por todos los aspirantes y la relación de los que consiguieron las plazas.

20º.—Para cubrir vacantes temporalmente, por necesidades del servicio, situaciones de I.T., períodos de vacaciones, etc., se tendrán en cuenta a aquellos aspirantes que aunque no consiguieron la plaza, obtuvieron las mayores puntuaciones tras los que si la alcanzaron.

C).—SISTEMA PARA PROVISIÓN DE PLAZAS DE CAPATACES

1º.—Se comunicará públicamente en los tablones de anuncios de la Empresa, con una antelación mínima de 15 días antes de la fecha de realización de la primera prueba.

2º.—Podrán optar todos los empleados fijos de F.C.C., S.A. que presten sus servicios en la Contrata de la ciudad de Vigo, de recogida y transporte de residuos sólidos urbanos, limpieza urbana y limpieza de playas.

3º.—No podrán padecer enfermedad, lesión o defecto que impida desarrollar de manera eficaz las labores propias de la categoría de Capataz. Se podrá exigir certificado médico.

4º.—Non podrán optar aquellos empleados que hayan sido sancionados por la comisión de una falta grave o muy grave en los 90 y 150 días respectivamente anteriores al día en que finalice el plazo de presentación de solicitudes para optar a la plaza de Capataz.

5º.—Los aspirantes deberán estar en posesión del permiso de conducir vigente con la categoría necesaria u otra superior para conducir cualquier tipo de turismos.

6º.—Las plazas se proveerán mediante un sistema de concurso-examen.

7º.—Para la fase de concurso se valorará:

a.—0,5 puntos por cada año de antigüedad en la Empresa, hasta un máximo de cinco puntos por este concepto.

- b.—1 punto por estar en posesión del permiso de conducir vigente para conducir cualquier tipo de vehículos de los que dispone la Empresa en esta Contrata, actualmente tipo C.
- c.—1 puntos por la asistencia a cada uno de los cursos de formación organizados por la Empresa, que tengan relación con las labores a desarrollar en la categoría de la plaza a la que opta, siempre que se haya asistido de forma continuada y con un aprovechamiento satisfactorio.
- d).—1 punto por cada curso que guarde relación con el puesto a desempeñar a los que tenga asistido, con aprovechamiento satisfactorio, realizados fuera de la Empresa, presentando el correspondiente justificante o título.
- e).—1 punto por estar en posesión de una titulación académica de grado medio o diplomatura.
- f).—2 puntos por estar en posesión de una titulación académica de grado superior o licenciatura.
- g).—hasta 1 punto a criterio del Tribunal Examinador, por la experiencia adquirida, en trabajos propios de la categoría de Capataz, desarrollado en la Empresa.

8º.—Las puntuaciones de la fase de concurso se harán públicas en los tablones de anuncios de la Empresa junto con la relación de aspirantes admitidos, fijándose un plazo de 5 días naturales, para posibles reclamaciones y corrección de errores, ante el Tribunal Examinador.

9º.—las pruebas de aptitud podrán ser orales, escritas o prácticas y tendrán carácter eliminatorio. Se considerará que no las superan aquellos aspirantes que no alcancen los cinco puntos de media de las puntuaciones emitidas por los miembros del Tribunal Examinador.

10º.—La prueba o pruebas de aptitud orales o escritas constarán de 10 preguntas escogidas al azar entre aquellas que previamente sean propuestas por los miembros del Tribunal Examinador. Se valorará de 0 a 10 puntos.

11.—En el caso de realización de alguna prueba práctica se valorara de 0 a 10 puntos. Se escogerán al azar entre aquellas que previamente hayan sido propuestas por los miembros del Tribunal Examinador.

12.—El Tribunal Examinador se encargará de diseñar la forma de realizar las pruebas para garantizar la igualdad de oportunidades entre todos los aspirantes. Garantizará que, en aquellas pruebas escritas que se realicen sea desconocida la identidad del aspirante hasta que estas sean corregidas.

Podrá modificar la forma de hacer alguna prueba, o suprimirla y no realizarla, si considerase que no fuese necesaria para la elección.

13.—El Tribunal Examinador estará formado por:

Tres miembros elegidos por la Empresa con voz y voto, y tres miembros del Comité de Empresa o empleados que este designe, en calidad de observadores y controladores de todo el proceso, con voz pero sin voto.

14º.—La plaza se adjudicará al aspirante que consiga la mayor puntuación, sumando las de la fase de concurso y las de las pruebas de aptitud.

15º.—En caso de empate en puntuación el Tribunal Examinador podrá realizar más pruebas de aptitud y en el caso de persistir, decidirá el miembro del Tribunal Examinador con superior categoría laboral dentro de la Empresa.

16º.—Las pruebas superadas por los aspirantes en una convocatoria no tendrán validez en otras convocatorias posteriores.

17º.—El aspirante que consiga la puntuación mas alta será el propuesto para cubrir la plaza y pasará a desarrollar funciones propias de la misma a modo de período de prueba, por un plazo comprendido entre dos y seis meses.

Transcurridos dos meses y antes de los seis, y teniendo en cuenta el informe emitido por el Jefe del Servicio o persona que la Empresa designe, el Tribunal Examinador decidirá si se le otorga la categoría de forma definitiva o si debe permanecer en la que tenía anteriormente.

El período de prueba que trabaje como Capataz podrá computaras en otras convocatorias, tal como se refleja en el punto 7, apartado d.

18º.—El adjudicatario de la nueva plaza deberá prestar servicio en la zona y turno que se le asigne por parte de la Empresa y podrá sufrir variaciones por necesidades del servicio.

19º.—Las decisiones y puntuaciones emanadas del Tribunal Examinador serán expuestas en los tablones de anuncios de la Empresa, fijándose un plazo de 5 días naturales para posibles reclamaciones y corrección de errores. Durante este plazo los aspirantes podrán solicitar por escrito, en su caso, el derecho a la comprobación de su examen.

De existir alguna reclamación el Tribunal Examinador se reunirá para valorarla y adoptará una decisión definitiva que será inapelable.

20º.—Las pruebas superadas por los aspirantes en una convocatoria no tendrán validez en otras venideras convocatorias.

21º.—El tiempo invertido por los miembros del Tribunal Examinador a lo largo de todo el proceso para la provisión de las plazas, no será retribuido ni será considerado como jornada de trabajo. Tam-

poco será retribuido y no se considerará como jornada de trabajo el tiempo empleado por los aspirantes en la realización de todas y cada una de las pruebas, excepto si coincidiese con su jornada normal de trabajo.

22º.—Al finalizar las pruebas se harán públicas las puntuaciones obtenidas por todos los aspirantes y la relación de los que han conseguido las plazas.

DISPOSICION FINAL UNICA:

En todo lo no previsto en el vigente Convenio se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado (B.O.E. Nº 58 de 7.3.96), al Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral vigente.

IPC Prev. 2005		2,00%		TABLA SALARIAL	
Convenio		1,60%		Provisional 2005	
Total incremento 2005	3,60%	25,00%	30,00%	30	
	1,03%	SALARIO	PLUS TOX.	PLUS	PLUS
		BASE	PEN/PELIG. NOCTURNO	ACTIVIDAD	TRANSP.
ENCARGADO.....	41,86	10,46	0,00	3,05	1.266,80
SUB-ENCARG. NOCHE.....	38,89	9,72	11,67	0,00	1.166,70
CAPATAZ DIA.....	36,79	8,96	1,60	3,05	1.073,70
CAPATAZ NOCHE.....	36,79	8,96	10,74	1,60	1.073,70
OFIC. 1º COND. DIA.....	29,86	7,47	3,85	3,05	896,80
OFIC. 1º COND. NOCHE.....	29,86	7,47	8,96	3,85	896,80
PEON DIA.....	29,38	7,34	1,93	3,05	881,40
PEON NOCHE.....	29,38	7,34	8,81	1,93	881,40
ENCARGADO TALLER.....	41,86	10,46	0,00	3,05	1.266,80
OFIC.1º MEC. DIA.....	33,20	8,30	4,30	3,05	996,00
OFIC.1º MEC. NOCHE.....	33,20	8,30	9,96	4,30	996,00
PEON MECANICO.....	29,38	7,34	1,93	3,05	881,40

Artº 46: Créditos	41.500,00 Euros
Artº 40 : Ayuda familiar	66,66 Euros
Plus de Productividad	1,67 298 467,86
Festivos trabajados	77,63 Euros para todas las categorías.
Plus Vehículo ligero	2,30 Euros/día
Plus Lavacoches	2,30 Euros/día
Artº 18 : Dieta completa	69,83 Euros
Artº 18 : Media Dieta	26,61 Euros
Artº 25 : Póliza accid. a)	21.000,00 Euros
Artº 25 : Póliza accid. b)	12.000,00 Euros
Artº 25 : Póliza accid. c)	18.600,00 Euros
Artº 25 : Póliza accid. d)	24.600,00 Euros

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS CALIDAD	PLUS TRANSP.	PLUS MES	P. EXTRAS JULIO-DIEMBRE BENEFICIOS	PAGA
OFIC. 1º ADTIVO.....	1.080,06	216,60	78,63	1.376,09	1.376,09	1.680,06
OFIC. 2º ADTIVO.....	963,97	267,60	78,63	1.309,50	1.309,50	963,97
AUX. ADTIVO.....	904,22	279,60	78,63	1.262,25	1.262,25	904,22
ALMACENERO.....	896,74	260,60	78,63	1.234,77	1.234,77	896,74
AUX. TCO.....	1.021,97	242,00	78,63	1.342,60	1.021,97	1.021,97

IPC Prev. 2005		2,00%		TABLA SALARIAL	
Convenio		1,60%		Provisional 2005	
Total incremento 2005	3,60%	25,00%	30,00%	30	
	1,03%	SALARIO	PLUS TOX.	PLUS	PLUS
		BASE	PEN/PELIG. NOCTURNO	ACTIVIDAD	TRANSP.
ENCARGADO.....	41,86	10,46	0,00	3,05	1.266,80
SUB-ENCARG. NOCHE.....	38,89	9,72	11,67	0,00	1.166,70
CAPATAZ DIA.....	36,79	8,96	1,60	3,05	1.073,70
CAPATAZ NOCHE.....	36,79	8,96	10,74	1,60	1.073,70
OFIC. 1º COND. DIA.....	29,86	7,47	3,85	3,05	896,80
OFIC. 1º COND. NOCHE.....	29,86	7,47	8,96	3,85	896,80
PEON DIA.....	29,38	7,34	1,93	3,05	881,40
PEON NOCHE.....	29,38	7,34	8,81	1,93	881,40
ENCARGADO TALLER.....	41,86	10,46	0,00	3,05	1.266,80
OFIC.1º MEC. DIA.....	33,20	8,30	4,30	3,05	996,00
OFIC.1º MEC. NOCHE.....	33,20	8,30	9,96	4,30	996,00
PEON MECANICO.....	29,38	7,34	1,93	3,05	881,40

Artº 46: Créditos	41.500,00 Euros
Artº 40 : Ayuda familiar	66,66 Euros
Plus de Productividad	1,67 298 467,86
Festivos trabajados	77,63 Euros para todas las categorías.
Plus Vehículo ligero	2,30 Euros/día
Plus Lavacoches	2,30 Euros/día
Artº 18 : Dieta completa	69,83 Euros
Artº 18 : Media Dieta	26,61 Euros
Artº 25 : Póliza accid. a)	21.000,00 Euros
Artº 25 : Póliza accid. b)	12.000,00 Euros
Artº 25 : Póliza accid. c)	18.600,00 Euros
Artº 25 : Póliza accid. d)	24.600,00 Euros

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS CALIDAD	PLUS TRANSP.	PLUS MES	TOTAL	P. EXTRAS JULIO-DIEMBRE BENEFICIOS	PAGA
OFIC. 1º ADTIVO.....	1.080,06	216,60	78,63	1.376,09	1.376,09	1.680,06	
OFIC. 2º ADTIVO.....	963,97	267,60	78,63	1.309,50	1.309,50	963,97	
AUX. ADTIVO.....	904,22	279,60	78,63	1.262,25	1.262,25	904,22	
ALMACENERO.....	896,74	260,60	78,63	1.234,77	1.234,77	896,74	
AUX. TCO.....	1.021,97	242,00	78,63	1.342,60	1.021,97	1.021,97	

PROVISIONAL - 2005 TABLA SALARIAL SABADOS Y DOMINGOS

CUADRO HORARIO PARA EL AÑO 2005

..-OFICINAS CENTRALES:

1.-HORARIO DE INVIERNO : (DE 1º DE ENERO A 31 DE MAYO)

LUNES A JUEVES: Mañana de 09:00 a 14:00 horas.
Tarde de 16:00 a 18:30 horas

VIERNES : Mañana de 09:00 a 14:00 horas.

2.-HORARIO DE VERANO : (DE 1 DE JUNIO A 30 DE SEPTIEMBRE)

LUNES A VIERNES : Mañana de 08:00 a 15:00 horas.

3.-HORARIO DE INVIERNO : (DE 1 DE OCTUBRE A 31 DE DICIEMBRE)

LUNES A JUEVES: Mañana de 09:00 a 14:00 horas.
Tarde de 16:00 a 18:30 horas

VIERNES : Mañana de 09:00 a 14:00 horas.

4.-FESTIVOS LOCALES:

Día 28 de Marzo
Día 16 de Agosto

5.-FESTIVOS SEGUN ARTº 47 CONVENIO:

Día 3 de Noviembre

CATEGORIA	SAL. BASE	+1/6	Total	25%					30%					Pagas		Vacaciones		Total
				TOXI.	NOCT.	ACTIV.	PRODUC.	TRANS.	Pluses	labor.	Total	Día nat.	Total	Día nat.				
OFIC.1º MECANICO	33,20	5,53	38,73	8,30		4,30	1,57	3,05	17,22	66,96	2.988,00	8,19	1.426,50	3,91	68,06			
OFIC.1º MECANICO NOCHE	33,20	5,53	38,73	8,30	9,96	4,30	1,57	3,05	27,18	66,91	2.988,00	8,19	1.675,50	4,69	78,69			
PEON MECANICO	29,38	4,90	34,28	7,34		1,93	1,57	3,05	13,89	48,17	2.644,20	7,24	1.228,65	3,37	68,78			
PEON MECANICO NOCHE	29,38	4,90	34,28	7,34	8,81	1,93	1,57	3,05	22,70	66,98	2.644,20	7,24	1.449,00	3,97	68,19			
CONDUCTOR DIA	29,86	4,98	34,84	7,47		3,85	1,57	3,05	16,94	60,78	2.687,40	7,36	1.294,30	3,66	61,69			
CONDUCTOR NOCHE	29,86	4,98	34,84	7,47	8,96	3,85	1,57	3,05	24,90	69,73	2.687,40	7,36	1.518,30	4,16	71,26			
PEON DIA	29,38	4,90	34,28	7,34		1,93	1,57	3,05	13,89	48,17	2.644,20	7,24	1.228,65	3,37	68,78			
PEON NOCHE	29,38	4,90	34,28	7,34	8,81	1,93	1,57	3,05	22,70	66,98	2.644,20	7,24	1.449,00	3,97	68,19			