

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, DE ÁMBITO EMPRESARIAL, QUE REGULA AS RELACIÓNS LABORAIS DA EMPRESA *BABCOCK KOMMUNAL MBH Y TÉCNICAS MEDIOAMBIENTALES TECMED, S.A.* – U.T.E. (ALBADA) NA CORUÑA PARA OS ANOS 2008, 2009 E 2010**

**CAPÍTULO I.– CONDICIÓNS XERAIS**

**ARTIGO 1.º.– ÁMBITO DE APLICACIÓN.**

O presente convenio será de aplicación a todos os traballadores que presten os seus servizos na planta de tratamento de residuos sólidos urbanos na Coruña na empresa *BABCOCK KOMMUNAL MBH Y TÉCNICAS MEDIOAMBIENTALES TECMED, S.A.* – UTE (ALBADA), fixos e eventuais, calquera que sexa a súa modalidade de contrato ou a súa categoría.

**ARTIGO 2.º.– VIXENCIA E DURACIÓN.**

O presente convenio entrará en vigor o mesmo día da súa sinatura polas partes, retrotraéndose os seus efectos retributivos ao día 1 de xaneiro de 2008 salvo que expresamente se estableza disposición en contrario dentro do contido no convenio.

A duración do convenio será de tres anos, desde o 1 de xaneiro de 2008 ao 31 de decembro de 2010.

**ARTIGO 3.º.– DENUNCIA.**

A denuncia deste convenio entenderase automática ao momento do seu vencemento, quedando prorrogados os seus contidos até a sinatura dun novo que os substitúa.

**ARTIGO 4.º.– GARANTÍA “AD PERSONAM”.**

As condicións máis beneficiosas para os traballadores con respecto a este convenio, individual ou colectivamente, subsistirán para aqueles que as veñan gozando, non podendo estas ser compensadas ou absorbidas.

**ARTIGO 5.º.– COMPENSACIÓN E ABSORCIÓN.**

As condicións pactadas neste convenio absorben e compensan na súa totalidade as que anteriormente rexeran por melloras pactadas ou unilateralmente concedidas pola empresa (mediante melloras voluntarias, soldos ou salarios, primas ou pluses fixos ou variables, gratificacións ou beneficios voluntarios ou conceptos equivalentes ou análogos), ou por imperativo legal.

Tendo en conta a natureza do convenio das condicións que aquí se establecen, as disposicións legais futuras que impliquen variación económica en todos ou algúns dos conceptos retributivos unicamente terán eficacia práctica se, globalmente considerados e en cómputo anual, superan o nivel total deste. En caso contrario, serán absorbidos polas melloras pactadas.

**ARTIGO 6.º.– COMISION MIXTA PARITARIA.**

Créase unha comisión mixta paritaria na aplicación e interpretación do convenio, integrada por catro representantes da empresa e catro membros da parte social que participaran na negociación do convenio.

Esta comisión reunirse a instancia de parte, e dita reunión terá que celebrarse dentro das corenta e oito horas seguintes á convocatoria.

A comisión constituirase nun prazo máximo de dez días a contar desde a data da sinatura do convenio, sendo as súas funcións as que a continuación se detallan:

a) Ditames: acordo conxunto de ámbalas partes.

b) Interpretación da totalidade das cláusulas deste convenio.

c) Vixilancia do cumprimento do pactado.

d) Cantas outras actividades que tendan á eficacia do convenio e a unha solución interna de posibles conflitos.

#### **ARTIGO 7.º.– CLÁUSULA DE SOMETEMENTO EXPRESO AO AGA.**

As discrepancias producidas no seo da comisión paritaria solucionaranse de acordo cos procedementos regulados no Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflitos de Traballo (AGA).

#### **CAPÍTULO II.– CONDICIÓN XERAIS DE INGRESO**

##### **ARTIGO 8.º.– INGRESO AO TRABALLO E PROBAS DE APTITUDE.**

En ámbolos casos estarase ao disposto nos art. 16 e 17 do convenio xeral do sector de limpeza pública, viaria, regos, recollida, tratamento e eliminación de residuos e limpeza e conservación da rede de sumidoiros (B.O.E. 07/03/1996).

#### **CAPÍTULO III.– CLASIFICACIÓN DO PERSOAL**

##### **ARTIGO 9.º.– DEFINICIÓN DE GRUPO E CATEGORÍAS PROFESIONAIS.**

A clasificación do persoal, que se indica no artigo seguinte, é unicamente enunciativa e non presupón a obriga de ter cubertas todas as súas prazas. Os grupos e categorías profesionais establecidos no presente convenio establécense en función dos grupos e categorías profesionais definidas no convenio xeral do sector da limpeza pública, e o posto de traballo desempeñado dentro da empresa. Os cometidos profesionais de cada grupo, categoría ou oficio, deben considerarse simplemente indicativos.

O persoal estará encadrado atendendo ás funcións que execute na empresa nalgúns dos seguintes grupos profesionais:

Grupo de mandos intermedios, grupo de administrativos e grupo de operarios.

**GRUPO DE MANDOS INTERMEDIOS.**– O grupo de mandos intermedios está composto pola seguinte categoría:

Encargado.

1. Encargado.– Cos coñecementos necesarios ten ao seu cargo ao persoal operario, cuxo traballo dirixe, vixía e ordena. Posúe coñecementos completos dos oficios das actividades que se desenvolven e dotes de mando suficientes para manter a debida disciplina e que se obteñan os rendementos previstos. Adopta as medidas oportunas para o debido ordenamento e exercicio dos servizos. É responsable do mantemento da disciplina dos servizos ao seu cargo, e moi especialmente do cumprimento de cantas

disposicións se refiran á hixiene e seguridade no traballo.

**GRUPO DE ADMINISTRATIVOS.**– Este grupo está composto pola seguinte categoría profesional:

Auxiliar administrativo.

1. Auxiliar administrativo: empregado que dedica a súa actividade a operacións elementais administrativas e, en xeral, ás puramente mecánicas inherentes ao traballo da oficina.

**GRUPO DE OPERARIOS.**– O grupo de persoal operario está composto polas seguintes categorías:

Oficial 1.<sup>a</sup>

Condutor

Mecánico

Peón especializado

Peón

**1.– Oficial 1.ª.**– É aquel traballador que posúe coñecementos técnicos suficientes e domina todos os procesos, equipos e instalacións necesarios para a explotación e funcionamento da planta de tratamento, encargándose da realización de todos ou de algúns dos traballos en cada unha das profesións. Manexará con perfecto coñecemento tanto os equipos, como os produtos que interveñen nas distintas partes do proceso, ocupándose do uso, mantemento e almacenamento correcto dos mesmos, sendo a súa responsabilidade, o cumprimento das normas de seguridade vixentes para cada unha destas tarefas, así como da conservación xeral, mantemento básico e limpeza dos equipos e instalacións. Realizará todas as labores de explotación conforme ás normas de calidade vixente, informando aos seus superiores de forma inmediata de calquera anomalía no proceso ou a instalación.

**2.– Conductor.**– É o traballador que estando en posesión daqueles permisos especiais necesarios para a realización das tarefas correspondentes, ten os coñecementos necesarios sobre a lexislación que lle afecta, os equipos e os traballos para realizar tanto os labores de explotación ordenados polo Encargado de planta ou responsable do servizo como para executar toda clase de reparacións que non requiren elementos de taller. Responsabilizarase da limpeza e conservación do vehículo ou máquina que conduce e/ou manexa e responsabilizarase de que dito vehículo e/ou máquina se atope nas debidas condicións de funcionamento. Cumprirá en todo momento os niveis de seguridade establecidos pola empresa. Informará aos seus superiores de calquera anomalía ou deficiencia existente nas máquinas e/ou vehículos ou na explotación que se considere prexudicial para o correcto desenvolvemento dos traballos ou conservación de maquinaria.

**3.– Mecánico.**– É o traballador que con mando sobre outros operarios ou sen el, posúe os coñecementos do oficio e o practica co maior esmero e delicadeza a pleno rendemento, realizando as reparacións dos equipos mecánicos, con iniciativa propia e utilizando as máquinas, ferramentas e aparellos necesarios así como os medios auxiliares dispoñibles, conforme o dominio que lle dá a súa especialización. Responsabilizarase do bo uso e mantemento das ferramentas e aparellos do seu oficio, realizando o almacenamento de produtos e residuos conforme os estándares de calidade fixados pola empresa. Cumprirá todas as normas de seguridade, calidade e de respecto ao ambiente vixentes, tanto as correspondentes aos seus traballos, como as das instalacións onde as realice.

**4.– Peón especializado.**– O dedicado a determinadas funcións que sen constituír un oficio esixen, sen embargo, certa práctica e especialidade, con coñecementos xerais da planta e dos residuos nela xestionados e coñecementos elementais teórico-prácticos. Responsabilizarase da realización das tarefas encomendadas por calquera dos responsables do servizo, seguindo as prescricións de seguridade e calidade de execución establecidas pola empresa.

**5.– Peón.**– Traballador encargado de executar labores para cuxa realización non se requira ningunha especialización profesional nin técnica. Poden prestar os seus servizos indistintamente en calquera servizo ou lugar dos centros de traballo.

EQUIVALENCIAS:

Os postos de traballo de operador de "pulpo", operador de sala de control, conductor, "palista", mecánico, operador de prensa e trituradora asimílanse á categoría ou nivel profesional de oficial 1.ª antes descrita con efectividade desde a sinatura do presente convenio.

Os postos de traballo de operador de afino e operador de deshidratación obterán a categoría de oficial 1.ª no terceiro ano de vixencia do presente convenio.

Os postos de traballo de almaceneiro, puntos limpos e operario de báscula asimílanse á categoría de peón especialista con efectividade desde a sinatura do presente convenio.

## **CAPÍTULO IV.– ORGANIZACIÓN DO TRABALLO E PRODUCCIÓN**

### **ARTIGO 10.º.– ORGANIZACIÓN DO TRABALLO.**

Para a organización e prestación do traballo estarase ao disposto nos art. 23, 24, 25, 26 e 27 do

convenio xeral do sector de limpeza pública, viaria, regos, recollida, tratamento e eliminación de residuos e limpeza e conservación da rede de sumidoiros (B.O.E. 07/03/1996).

## **CAPÍTULO V.– PROMOCIÓN E ASCENSOS**

### **Art. 11.– PROVISIÓN DE VACANTES, PROMOCIÓN E ASCENSOS.**

Os postos ou tarefas que impliquen mando ou especial confianza serán de libre designación e revogación por parte da empresa.

Para ascender a unha categoría ou nivel profesional distinto do que se ostenta estableceranse pola empresa coa participación da representación legal dos traballadores sistemas que, entre outras, poden ter en conta as seguintes circunstancias:

Superar satisfactoriamente as probas que se propoñan ao efecto.

Titulación.

Coñecementos do posto de traballo.

Historial profesional.

O ascenso non será definitivo até transcorrido un período de proba, que será de seis meses para o persoal titulado e de dous meses para o resto do persoal. Durante este período, o traballador ostentará a categoría á que foi ascendido provisionalmente, percibindo o salario correspondente á mesma.

En caso de non superar satisfactoriamente o período de proba o traballador volverá desempeñar os traballos propios da súa categoría e nivel anterior, percibindo o salario propio da mesma.

Constituída a comisión mixta paritaria no prazo de seis meses manterá as reunións que se acorden oportunas co fin de deliberar sobre a posibilidade de alcanzar un pacto para a confección dun regulamento a través do cal se poidan concretar os sistemas de ascensos segundo as circunstancias antes descritas ou outras diferentes. Mentres dito regulamento non sexa aprobado por acordo das partes que forman a comisión será de aplicación o establecido nos parágrafos anteriores do presente artigo.

A empresa cubrirá as vacantes fixas que se produzan por xubilacións, defunción ou casos de incapacidade definitiva, cando as necesidades do servizo o requiran.

Os traballadores contratados baixo a modalidade de tempo parcial ou eventuais, terán preferencia para a ampliación da súa xornada laboral e/ou substitución de vacantes, sobre calquera nova contratación efectuada pola empresa, sempre dentro da súa mesma categoría e/ou funcións.

## **CAPÍTULO VI.– RETRIBUCIÓN**

### **Art. 12.– ESTRUCTURA SALARIAL.**

Establécese a estrutura de retribucións económicas, de acordo cos seguintes conceptos:

Salario base.

Antigüidade.

Gratificacións extraordinarias.

Retribución de vacacións.

Plus convenio.

Plus tóxico, penoso e perigoso.

Plus de transporte.

Complemento de nocturnidade.

Plus de equiparación.

Horas extraordinarias

Plus de polivalencia funcional

O aboamento da nómina mensual efectuarase o último día hábil de cada mes.

### **ARTIGO 13.º – ANTICIPOS.**

A petición dos traballadores, a empresa concederá anticipos quincenais que non excederán do 100% do salario devindicado até o momento do seu aboamento.

A petición de anticipos efectuarase do día 1.º ao 11.º de cada mes, efectuándose o seu pagamento o día quince de cada mes ou os anteriores por festivos ou inhábiles.

Co obxecto de cubrir as posibles circunstancias imprevistas os traballadores poderán gozar de anticipos cuxo importe consistirá como máximo en dúas mensualidades dos ingresos do traballador, cando concorran algún dos motivos seguintes:

1. matrimonio do empregado/a ou fillo/a que conviva con el.
2. primeira comunión de fillo/a
3. falecemento do cónxuxe, ascendente ou descendente que conviva co empregado/a.
4. traslado de vivenda.
5. gastos de matrícula e material escolar do empregado/a, cónxuxe ou fillos con ocasión de cursar estudos.
6. adquisición de mobiliario para uso necesario para o fogar familiar.
7. obras de mellora e restauración da vivenda habitual.
8. calquera outra circunstancia de carácter moi excepcional, por necesidades perentorias e inaprazables debidamente xustificadas.

Requisitos:

1. ter unha antigüidade mínima dun ano na empresa.
2. achega da documentación que se requira.

Tramitación e formalización:

As solicitudes cursaranse polos empregados interesados en carta petición dirixida á dirección da empresa, na que terán que constar os feitos e circunstancias que orixinan a solicitude, así como o compromiso no prazo no que se xustificará documentalmente o gasto orixinado.

A empresa rexistrará por rigorosa orde de entrada todas as solicitudes.

No suposto de que o traballador causase baixa na empresa antes da amortización total do empréstito quedará obrigado a devolver o resto non amortizado no momento da baixa.

A non xustificación do gasto realizado en virtude da concesión de calquera dos anticipos concedidos nas modalidades deste artigo será condición suficiente para esixir a cancelación e devolución inmediata do mesmo.

A amortización sen xuros da cantidade solicitada farase efectiva no prazo máximo de 12 meses.

### **ARTIGO 14.º – SALARIO BASE.**

O salario base do persoal afecto ao presente convenio Colectivo é o que se determina para cada nivel e categoría no anexo deste convenio.

#### **ARTIGO 15.º.– ANTIGÜIDADE.**

Todos os traballadores percibirán por este concepto en doce mensualidades ao ano as contías fixas que a continuación se concretan para cada ano de vixencia do convenio e que se devindicarán a razón de 2 quadrienios e un único e posterior bienio, segundo os anos de antigüidade cumpridos, cun tope de 10 anos de antigüidade, polo operario no centro de traballo.

##### **Para o ano 2008:**

Primeiro quadrienio (4 anos de antigüidade): 8'25 €/mes.

Segundo quadrienio (8 años de antigüidade): 11'55 €/mes.

Posterior e único bienio (10 anos de antigüidade): 13'20 €/mes.

##### **Para o ano 2009:**

Primeiro quadrienio (4 anos de antigüidade): 16,50 €/mes.

Segundo quadrienio (8 anos de antigüidade): 23,10 €/mes.

Posterior e único bienio (10 anos de antigüidade): 26,40 €/mes.

##### **Para o ano 2010:**

Primeiro quadrienio (4 anos de antigüidade): 25 €/mes.

Segundo quadrienio (8 anos de antigüidade): 35 €/mes.

Posterior e único bienio (10 anos de antigüidade): 40 €/mes.

#### **ARTIGO 16.º.– PLUS TÓXICO, PENOSO E PERIGOSO.**

Todo o persoal, excluíndo o persoal Administrativo e/ou con categoría de aux. administrativo, afectado polo presente convenio percibirá un complemento por este concepto, nos termos establecidos na táboa salarial anexa, consistente no 25% do salario base mensual. Este complemento salarial devindicará por once mensualidades en vacacións e pagas extraordinarias.

#### **ARTIGO 17.º.– PLUS CONVENIO.**

Percibirano, na contía sinalada na táboa salarial anexa segundo categoría, os traballadores afectados por este convenio. Este plus é cotizable e aboarase por once mensualidades e nas pagas extraordinarias.

#### **ARTIGO 18.º.– PLUS DE TRANSPORTE.**

Establécese un plus de transporte co fin de compensar os gastos que deben realizar os traballadores como consecuencia dos desprazamentos ao centro de traballo. O persoal comprendido no presente convenio colectivo percibirá a cantidade especificada segundo categoría e táboa salarial anexa deste convenio en concepto de plus de transporte, aboándose en once mensualidades.

#### **ARTIGO 19.º.– PAGAS EXTRAORDINARIAS.**

A empresa aboará nos termos establecidos na táboa salarial anexa a todo o persoal comprendido neste convenio, tres pagas extraordinarias que se axustarán ás seguintes normas:

a) Contía: será a fixada no anexo ao presente convenio para cada unha das categorías reflectidas no mesmo, a razón de salario base, plus tóxico, penoso, e perigoso e plus convenio.

b) Denominación: as pagas extraordinarias fixadas no presente artigo corresponderán á denominación de paga de Verán, Nadal e beneficios.

c) Data de aboamento.– Verán, 15 de xuño; Nadal, o día 15 de decembro; beneficios, o día 15 de marzo.

#### **ARTIGO 20.º.– COMPLEMENTO DE NOCTURNIDADE.**

O seu valor será o establecido na táboa salarial anexa para cada un dos anos de vixencia do convenio, devindicándose mensualmente este plus funcional de nocturnidade a todo aquel traballador que realice a súa xornada entre as 22:00 e as 6:00 horas.

No ano 2008, a partir da sinatura do convenio, aplicarase sobre as cantidades a continuación descritas 25%, no 2009 o 27,5% e no 2010 o 30%:

	<b>Base cálculo 2008</b>	<b>Base cálculo 2009</b>	<b>Base cálculo 2010</b>
Peón	759'00	807'29	855'60
Peón especialista	779'47	827'65	875'84
Mecánico	851'39	921'01	990'65
Conductor	851'39	921'01	990'65
Oficial 1ª	851'39	921'01	990'65

Este plus de nocturnidade aboarase mensualmente proporcional á xornada traballada de 22:00 a 6:00.

#### **ARTIGO 21.º.– PLUS DE EQUIPARACIÓN.**

Percibirase conforme ás contías mensuais sinaladas na táboa salarial anexa para cada un dos anos de vixencia da presente norma convencional conforme á categoría que en cada caso ostente o traballador. O importe mensual deste plus aboarase en doce mensualidades en cada un dos exercicios.

#### **ARTIGO 22.º.– HORAS EXTRAORDINARIAS.**

Considerarase extraordinaria cada hora de traballo efectivo que se realice sobre a duración da xornada ordinaria de traballo anual establecida na presente norma convencional. Como norma xeral, tanto o ofrecemento por parte da empresa como a realización por parte do traballador de horas extraordinarias será voluntaria, co respecto aos límites e prohibicións que a vixente normativa establece. Non obstante o anterior, o traballador estará obrigado á súa realización, incluso cando a xornada sexa nocturna, cando sexan necesarias para previr ou reparar sinistros ou outros danos extraordinarios ou urxentes, en cuxo caso non se terán en conta a efectos da duración máxima da xornada ordinaria laboral nin para o cómputo do número máximo de horas extraordinarias.

Dado o carácter público dos servizos que se prestan nesta actividade, consideraranse horas extraordinarias estruturais as necesarias para atender pedidos imprevistos, períodos punta de produción, ausencias imprevistas, cambios de quenda ou outras circunstancias de carácter estrutural, derivadas da natureza da actividade de que se trata, todo isto, en aplicación e amparo do disposto no Real Decreto Lexislativo 1/1994, de 20 de xuño, Orde TAS 76/08 de 22 de xaneiro, OM 1/3/1983, e RD 2064/1995.

A opción do traballador a compensación das horas extraordinarias poderá realizarse ben a través de descanso equivalente ou da retribución establecida no presente artigo e anexo da táboa salarial, retribución esta que se fará efectiva na nómina do mes seguinte á súa realización.

No suposto da elección de descanso compensatorio este gozarase dentro dos catro meses seguintes.

Hora extra normal: 150% do valor da hora ordinaria.

Hora extra realizada en horario nocturno, en xornada dominical ou día festivo: 175% do valor da hora ordinaria.

Hora extra realizada en domingo noite ou día festivo de noite: 200% do valor da hora ordinaria.

#### **ARTIGO 23.º.- PLUS DE POLIVALENCIA FUNCIONAL**

Para os traballadores coa categoría profesional de Peón dadas as características do seu posto de traballo e con independencia da prestación corrente dos labores propios da súa categoría profesional, acórdase a polivalencia funcional do traballador a cal concrétase na obriga por parte do traballador de realizar tanto as funcións que lle son propias de Peón, como as de peón especialista, segundo se determine en cada momento pola dirección da empresa ou mandos intermedios mediante as correspondentes ordes e instrucións. Por este motivo todos os operarios con categoría profesional de Peón a partir do ano 2010 percibirán en 12 mensualidades a cantidade de 31'07 € mes en concepto de plus de polivalencia funcional.

#### **ARTIGO 24.º – TÁBOA SALARIAL.**

As retribucións do persoal comprendido no presente convenio, fixaranse como anexo formando parte inseparable do mesmo.

#### **ARTIGO 25.º – INCREMENTO SALARIAL.**

O incremento salarial para cada ano de vixencia do convenio colectivo, anos 2008, 2009 e 2010, é o establecido na táboa salarial que se xunta como anexo.

### **CAPÍTULO VII. – XORNADA**

#### **ARTIGO 26.º – XORNADA.**

Para o ano 2008 a xornada do persoal comprendido no ámbito do presente convenio será de 40 horas semanais efectivas de traballo, cun descanso intermedio de 20 minutos diarios non considerados como tempo de traballo. A partir da sinatura da presente norma convencional o horario será o acordado para os anos 2008, 2009 e 2010 segundo se concreta a continuación, cun descanso intermedio a partir de dita data de 20 minutos diarios considerados como tempo de traballo efectivo para o ano 2008 e 2009 e de 30 minutos diarios considerados como tempo de traballo efectivo para o ano 2010.

Para os anos 2009 e 2010 queda establecida unha xornada anual de 1.744 horas, cun descanso intermedio de 20 minutos e 30 minutos diarios respectivamente considerados como tempo de traballo efectivo.

A xornada realizarase rotando unha semana de luns a sábado e outra semana de luns a venres co seguinte horario:

LUNS-XOVES		VENRES		SÁBADO	
7:00	14:00	7:00	14:00	7:00	13:00
14:00	21:15	14:00	21:00		

A aplicación do Real Decreto 664/1997 foi establecida na acta de data 28 de outubro de 2005.

Con carácter xeral os traballadores afectados polo presente convenio terán a posibilidade de acordar entre eles o cambio de quenda de traballo por días ou semanas sempre que teñan a mesma categoría e posto de traballo. A solicitude e termos do acordo alcanzado entre os traballadores afectados por dito cambio deberá con carácter obrigado poñerse en coñecemento da empresa por escrito e cunha antelación suficiente. En calquera caso, será preceptivo para levar a efecto o cambio solicitado a autorización e aceptación do mesmo por parte da empresa.

#### **ARTIGO 27.º – VACACIÓNS.**

As vacacións anuais fíxanse en trinta e un días naturais, que se gozarán nos meses de xullo, agosto e setembro.

A empresa, de acordo cos representantes dos traballadores, establecerá a principios de cada ano o calendario de vacacións.



As vacacións anuais retribuiranse de acordo coas táboas salariais que figuran no anexo, consistente en salario base e plus tóxico, penoso e perigoso, excluindo ao persoal Admtvo. e/ou con categoría de Aux. Admtvo. que consistirá en salario base, así como, co preceptuado no artigo 21, "plus de equiparación".

Non comezarán a gozarse nin en festivos, nin en domingos, nin en días de libranza.

Con carácter xeral os traballadores afectados polo presente convenio e mesma categoría e/ou posto de traballo terán a posibilidade de acordar entre eles o cambio dos períodos de vacacións preestablecidos no correspondente calendario. A solicitude e termos do acordo alcanzado entre os traballadores afectados por dito cambio deberá con carácter obrigado poñerse en coñecemento da empresa por escrito e cunha antelación suficiente. En calquera caso, será preceptivo para levar a efecto o cambio solicitado a autorización e aceptación do mesmo por parte da empresa.

No suposto de que no momento do inicio do período de vacacións o traballador se encontrase en situación de incapacidade temporal, o inicio das mesmas suspenderase, fixando un novo período dentro do exercicio e en calquera caso as vacacións non gozadas caducarán o 31 de decembro.

#### **ARTIGO 28.º.– FESTIVOS.**

Considerarase festivo o día 3 de novembro, festividade de San Martiño de Porres. Poderase trasladar a outro día, de acordo co comité de empresa.

Os días 24 e 31 de decembro de cada ano só se traballará en quenda de mañá sempre e cando o cliente (Concello da Coruña) a solicitude da empresa proporcione autorización expresa.

#### **CAPÍTULO VIII.– EXCEDENCIAS**

##### **ARTIGO 29.º.– EXCEDENCIAS.**

###### **FORZOSA.**

Os supostos de excedencia forzosa previstos na Lei darán lugar ao dereito á conservación do posto de traballo e ao cómputo da antigüidade durante a súa vixencia. O reingreso solicitarase dentro do mes seguinte ao cesamento no cargo que motivou a excedencia, perdéndose o dereito se se solicita transcorrido este prazo.

A duración do contrato de traballo non se verá alterada pola situación de excedencia forzosa do traballador, e no caso de chegar ao remate do contrato durante o transcurso da mesma, extinguirase dito contrato previa a súa denuncia ou aviso previo, salvo pacto en contrario.

###### **VOLUNTARIA.**

O traballador, con ao menos un ano de antigüidade na empresa, terá dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de situarse en excedencia voluntaria por un prazo non inferior a catro meses nin superior a cinco anos. Este dereito só poderá ser exercido de novo polo mesmo traballador despois de transcorrer catro anos desde o final da anterior excedencia.

Os traballadores terán dereito a un período de excedencia non superior a tres anos para atender o coidado de cada fillo, tanto cando o sexa por natureza, como por adopción, ou nos supostos de acollemento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde a data de nacemento ou, no seu caso, da resolución xudicial ou administrativa.

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

Nos casos da excedencia por coidado de fillos e/ou coidado de familiares, o excedente conserva, de acordo co artigo 46.3 do E.T. o dereito durante o primeiro ano á reserva de posto de traballo. Transcorrido dito prazo a reserva quedará referida a un posto de

traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

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

A excedencia contemplada nos parágrafos segundo e terceiro constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. Non obstante, se dous ou máis traballadores xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, a empresa poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

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

O traballador excedente conserva só un dereito preferente ao reingreso nas vacantes de igual ou similar categoría á súa, que houbese ou se producisen na empresa, e sempre que o solicite con ao menos un mes de antelación ao remate da excedencia.

O período en que o traballador permaneza en situación de excedencia por coidado de familiares até o segundo grao de consanguinidade ou afinidade será computable a efectos de antigüidade e o traballador terá dereito á asistencia a cursos de formación profesional, a cuxa participación deberá ser convocado pola empresa, especialmente con ocasión da súa reincorporación. Durante os dous primeiros anos (o TRET establece a reserva do posto durante o primeiro ano) terá dereito á reserva do seu posto de traballo. Transcorrido dito prazo, a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

Durante o período de excedencia o traballador non poderá prestar os seus servizos noutra empresa que se dedique á mesma actividade. Se así o fixese, perderá automaticamente o seu dereito de reingreso.

Nos casos de excedencia voluntaria o traballador conservará un dereito de reserva do seu posto de traballo cando a mesma teña unha vixencia de 2 anos sempre e cando avise a súa reincorporación con ao menos 30 días de antelación á súa finalización. Este dereito de reserva de posto de traballo nos supostos de excedencia voluntaria só poderá ser exercido outra vez polo mesmo traballador unha vez transcorridos cinco anos desde o final da anterior excedencia.

## **CAPÍTULO IX.– SUBROGACIÓN DO PERSONAL**

### **ARTIGO 30.º.– SUBROGACIÓN.**

Co obxecto de contribuir e garantir o principio de estabilidade no emprego, a absorción do persoal entre quen se suceda mediante calquera das modalidades de contratación de xestión de servizos públicos, contratos de arrendamento de servizos ou doutro tipo, nunha concreta actividade das reguladas no ámbito funcional do presente convenio, levarase a cabo nos termos indicados no presente apartado e nos seguintes. No sucesivo, o termo “contrata” engloba con carácter xenérico calquera modalidade de contratación, tanto pública como privada, e identifica unha concreta actividade que pasa a ser desempeñada por unha determinada empresa, sociedade ou organismo público.

a) En todos os supostos de finalización, perda, rescisión, cesión ou rescate dunha contrata, así como respecto de calquera outra figura ou modalidade que supoña a substitución entre entidades, persoas físicas ou xurídicas que leven a cabo a actividade de que se trate, os traballadores da empresa saínte pasarán a adscribirse á nova empresa ou entidade pública que vaia realizar o servizo, respectando esta os dereitos e obrigas que gocen na empresa substituída. Producirase a mencionada subrogación de persoal sempre que se dea algún dos seguintes supostos:

1. Traballadores en activo que realicen o seu traballo na contrata cunha antigüidade mínima dos catro últimos meses anteriores á finalización efectiva do servizo, sexa cal sexa a modalidade do seu contrato de traballo, con independencia de que con anterioridade ao citado período de catro meses traballaran noutra contrata.

2. Traballadores con dereito a reserva de posto de traballo, que no momento da finalización efectiva da contrata teñan unha antigüidade mínima de catro meses na mesma e se encontren enfermos, accidentados, en excedencia, vacacións, permiso, descanso maternal, ou situacións análogas.

3. Traballadores con contrato de interinidade que substitúan a algún dos traballadores mencionados no suposto 2, con independencia da súa antigüidade e mentres dure o seu contrato.

4. Traballadores de novo ingreso que, por esixencia do cliente, se incorporaran á contrata de servizos públicos como consecuencia dunha ampliación nos catro meses anteriores á finalización daquela.

5. Traballadores que substitúan a outros que se xubilen, despois de cumprir sesenta e catro anos dentro dos catro últimos meses anteriores á finalización efectiva da contrata e teñan unha antigüidade mínima na mesma dos catro meses anteriores á xubilación, de acordo co Real decreto 1.194/1985, do 17 de xullo.

b) Todos os supostos anteriormente contemplados deberanse acreditar de maneira fidedigna e documentada pola empresa ou entidade pública saínte á entrante mediante os documentos que se detallan no apartado 5.º do presente artigo e no prazo de 10 días hábiles, contados desde o momento en que, ben a empresa entrante ou a saínte, comunique de maneira fidedigna á outra empresa o cambio da adxudicación do servizo.

c) Os traballadores que non gozaran das súas vacacións regulamentarias ao producirse a subrogación, gozaranas coa nova adxudicataria do servizo, que só aboará a parte proporcional do período que a ela corresponda, xa que o aboamento do outro período corresponde ao anterior adxudicatario, que deberá efectualo na correspondente liquidación.

d) A ampliación deste artigo será de obrigado cumprimento para as partes a que vincula: empresa ou entidade pública ou privada cesante, nova adxudicataria e traballador.

#### **Apartado 2.º.– Obrigatoriedade.**

A subrogación de persoal, así como os documentos a facilitar, operará todos os supostos de substitución de contratas, partes, zonas ou servizos que resulten da fragmentación ou división das mesmas, así como nas agrupacións que daquelas poidan efectuarse, aínda tratándose das normais substitucións que se produzan entre empresas e entidades públicas ou privadas que leven a cabo a actividade dos correspondentes servizos, e todo isto aínda cando a relación xurídica se estableza só entre quen adxudica o servizo por un lado e a empresa que resulte adxudicataria por outro, sendo de aplicación obrigatoria, en todo caso, a subrogación de persoal, nos termos indicados e con independencia tanto da aplicación, no seu caso, do previsto no artigo 44 do Estatuto dos traballadores, como da existencia por parte do empresario saínte doutras contratas alleas á que é obxecto de sucesión.

#### **Apartado 3.º.– Documentos a facilitar pola empresa saínte á entrante.**

A empresa saínte deberá facilitar á entrante os seguintes documentos:

- Certificado do organismo competente de estar ao corrente de pago na Seguridade Social.
- Fotocopia dos catro últimos recibos de salarios dos traballadores afectados.
- Fotocopia dos TC-1 e TC-2 de cotización á Seguridade Social dos catro últimos meses.
- Relación de persoal, especificando: nome e apelidos, número de afiliación á Seguridade Social, antigüidade, categoría profesional, xornada, horario, modalidade de contratación e data dos seus períodos de vacacións.

Se o traballador é representante legal dos traballadores, especificarase o período de mandato do mesmo.

- Fotocopia dos contratos de traballo do persoal afectado pola subrogación.
- Copia de documentos debidamente dilixenciados por cada traballador afectado, nos que se faga constar que este recibiu da empresa saínte a súa liquidación de partes proporcionais, non quedando pendente cantidade algunha. Estes documentos deberán estar en poder da nova adxudicataria na data de inicio do servizo da nova titular.

#### **Apartado 4.º.– Dereito supletorio.**

Igualmente a empresa entrante respectará todos os dereitos de representación e garantías da Representación Legal de Traballadores.

## **CAPÍTULO X.– LICENZAS**

### **ARTIGO 31.º.– LICENZAS.**

A.– O persoal afectado polo presente convenio terá dereito, sempre que se cumpran os requisitos esixidos, a gozar de licenzas retribuídas na forma e condicións que a continuación se indica:

1. Licenza por matrimonio: 18 días.
2. Pola morte do cónxuxe ou fillo: 3 días. Cando, con tal motivo, o traballador necesite facer un desprazamento ao efecto fóra da provincia, o prazo será de 5 días.
3. Nacemento ou adopción dun fillo: 3 días, ampliables en dous días máis se o parto presentase complicacións ou resultase enfermidade grave. Estes supostos deberán estar certificados polo correspondente facultativo.
4. En caso de accidente, enfermidade grave, hospitalización ou intervención cirúrxica ou falecemento de parentes até segundo grao de consanguinidade ou afinidade: 3 días.

Cando, con tal motivo, o traballador necesite facer un desprazamento ao efecto fóra da provincia, o prazo será de 4 días.

En caso de enfermidade grave ou falecemento de terceiro grao de consanguinidade ou afinidade: 1 día.

5. Traslado de domicilio habitual: 1 día.
6. Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal, tal como regula a lexislación aplicable (D.N.I., carné de conducir para operarios con esa categoría etc.).
7. Polo tempo indispensable para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto que deban realizarse dentro da xornada de traballo.
8. Previa solicitude, cunha antelación mínima de 15 días ao seu uso, terase dereito a gozar dun día de asuntos propios, de común acordo entre empresa e traballadores. Non poderán coincidir no mesmo día máis dun traballador de cada quenda de traballo. No caso de concorrencia terá preferencia o traballador que o solicitara con máis antelación.
9. Os dereitos que correspondan aos permisos cuxo estado civil é o matrimonio legal estenderanse ás parellas que convivan en común, salvo o previsto no apartado 1, xustificando esta convivencia mediante certificado de empadramento ou outro equivalente.

As licenzas anteriores, excepto o apartado 1.º, empezarán a contar na data en que se produza o feito que motiva a licenza, ou ao día seguinte se o traballador xa realizara máis da metade da xornada. Cando se fala de días, fálase de días naturais.

B.– As traballadoras, por coidado dun fillo menor de 9 meses, terán dereito a unha redución da xornada normal de traballo nunha hora, que poderán dividir en dúas fraccións.

O disposto no apartado anterior poderá ser aplicable ao traballador, sempre que quede acreditado mediante certificación da empresa na que traballe a nai que esta non exercitou na mesma o dereito que se regula.

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

## **CAPÍTULO XI.– DEREITOS SINDICAIS**

### **ARTIGO 32.º.– REPRESENTANTES SINDICAIS.**

As centrais sindicais representadas no comité de empresa poderán solicitar a acumulación do crédito legal de horas sindicais, correspondentes aos seus representantes sindicais nun ou varios deles. O cómputo horario efectuarase anualmente, de forma que cada central sindical dispoñerá dunha bolsa anual de horas sindicais.

## **CAPÍTULO XII.– PRESTACIÓNS SOCIAIS**

### **ARTIGO 33.º.– COMPLEMENTO DE FONDO SOCIAL.**

A empresa comprométese a entregar a cantidade de 1.500 Euros anuais en concepto de axuda ao fondo social, que será administrado pola comisión paritaria, composta na parte social, pola representación legal dos traballadores. A partir do ano 2009 o fondo social consistirá na cantidade de 6.000 euros anuais.

Será preceptivo para o uso da cantidade destinada para o fondo social a súa xustificación.

### **ARTIGO 34.º.– SEGURO DE ACCIDENTE E INCAPACIDADE PROFESIONAL.**

1.– A empresa subscribirá cunha Compañía de Seguros, unha póliza de seguro de accidente para todo o persoal, a cal garantirá aos herdeiros legais ou persoas que o traballador designe especificamente os seguintes capitais:

Para os casos de falecemento, gran invalidez, incapacidade permanente absoluta e total derivados de accidente de traballo ou enfermidade profesional, a cantidade de vinte e un mil euros (21.000 euros) durante a vixencia do convenio.

2.– Estes capitais unicamente se percibirán cando o traballador estivese en activo na empresa no momento de producirse o feito causante e sempre que este fose declarado polo organismo oficial competente. Non obstante, nos casos que ditas contingencias estean sometidas a un período de revisión conforme ao artigo 48.2 do Texto Refundido do Estatuto dos Traballadores, o traballador percibirá o capital correspondente unha vez venza o prazo de revisión legalmente establecido.

A estes efectos enténdese que un traballador se encontra en activo cando ao producirse o feito causante, este se encontre dado de alta na Seguridade Social pola empresa.

3.– No suposto de que en convenios colectivos posteriores, se acordase modificar expresamente o capital garantido pola póliza, o novo capital de indemnización acordado non terá efectos retroactivos e o seu vigor quedaría supeditado a trinta días posteriores á data da sinatura por parte da comisión negociadora do texto íntegro do novo convenio colectivo.

4.– Non será aplicable este artigo aos supostos de falecemento e incapacidade derivadas de calquera relación laboral distinta á existente entre o traballador e a empresa.

5.– A empresa estudará a posibilidade de que no caso de que a un traballador lle fose recoñecida polo organismo correspondente unha incapacidade parcial ou total para o seu traballo habitual, de reincorporalo a un posto de traballo que se adapte ás novas aptitudes físicas ou psíquicas do traballador, sempre que este exista e poida adaptarse.

No caso de que o traballador fose recolocado pola empresa, e cobrase a cantidade correspondente ao seguro por incapacidade, quedará nese momento excluído da póliza e do dereito a reclamar cantidade ningunha por este concepto.

### **ARTIGO 35.º.– INCAPACIDADE TEMPORAL.**

O traballador que cause baixa como consecuencia dunha incapacidade temporal derivada de accidente de traballo ou enfermidade profesional ou que se encontre en período de xestión percibirá, como complemento das prestacións da Seguridade Social, até o 100% da base de cotización do mes anterior desde o primeiro día da baixa.

Así mesmo, a empresa aboará até o 100% da Base de Cotización do mes anterior durante o tempo

que dure a hospitalización do traballador.

O traballador que cause baixa como consecuencia dunha incapacidade temporal derivada de enfermidade común percibirá, como complemento das prestacións da Seguridade Social, até o 85% da Base de Cotización do mes anterior á baixa desde o primeiro día até o día 20 e desde o día 21 en adiante o 95% da base de cotización do mes anterior, unicamente durante as dúas primeiras baixas do ano natural.

Independentemente da vixencia deste convenio este acordo non terá carácter retroactivo e será de aplicación a partir da súa sinatura e publicación no BOP.

#### **ARTIGO 36.º.– ACCIDENTES DE TRABALLO.**

No suposto de que a un traballador, realizando o seu cometido cun vehículo propiedade da empresa e cumprindo a función que se lle encomendara, lle fose retirado o permiso de conducir, a empresa o colocará noutro posto de traballo, conservado a súa retribución durante este tempo, sempre e cando o accidente non se deba a imprudencia temeraria ou embriaguez constitutiva de delito.

A empresa comprométese a facerse cargo, ben directamente ou a través dunha compañía de seguros, das responsabilidades económicas de toda índole, tanto respecto de terceiros como fronte á propia empresa, de que poidan ser responsables os condutores desta, polos accidentes que poidan producirse cos vehículos da mesma durante a execución do servizo, sempre que dito accidente non se deba a imprudencia temeraria ou embriaguez constitutiva de delito.

#### **CAPÍTULO XIII.– PROTECCIÓN E SAÚDE LABORAL**

##### **ARTIGO 37.º.– REVISIÓN MÉDICA.**

De conformidade co artigo 22 da LPRL a empresa garantirá a todos os empregados a vixilancia periódica do seu estado de saúde en función dos riscos inherentes ao traballo.

##### **ARTIGO 38.º.– ROUPA DE TRABALLO.**

A empresa facilitará ao seu persoal o tipo de prendas de traballo que en número e periodicidade se estimen pola mesma precisas e adecuadas para a actividade que realice cada traballador, sendo o seu uso de carácter obrigatorio. Ao mesmo tempo, a empresa, a través de medios propios ou alleos, farase cargo do lavado e mantemento das mesmas coa periodicidade de dúas veces por semana e da entrega dos xogos necesarios de substitución para poder efectuar o cambio da mesma.

O tipo das prendas a entregar será o que a continuación se detalla ou similar. O tipo de prendas adecuarase á época do ano: [www.cigservizos.org](http://www.cigservizos.org)

- Cazadora
- Pantalón de algodón
- Camisa e un xersei
- Zapatos con planta de aceiro
- Anorak
- Chaleco
- Toalla

##### **ARTIGO 39.º.– XUBILACIÓN PARCIAL.**

Por acordo entre empresa e traballador/a, nos termos que en cada caso poidan pactarse entre as partes, o traballador/a que reúna os requisitos legais poderá acceder á xubilación parcial en aplicación da normativa contida no artigo 166 do Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de xuño, polo que se aproba o texto refundido da Lei Xeral da Seguridade Social, con relación co 12.6 do R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aproba o Texto Refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores e restantes disposicións concordantes así como as posteriores que puidesen

modificalas ou substituílas.

#### ARTIGO 40.º.- XUBILACIÓN ANTICIPADA AOS 64 AÑOS.

Como medida de fomento no emprego e co fin de que os traballadores que prestan os seus servizos na empresa poidan pasar á situación de xubilación total e/ou definitiva ao cumprir os 64 anos de idade, durante a vixencia do presente convenio, a empresa comprométese a substituír a dito traballador nos termos e condicións que se establecen no Real Decreto Lei 1194/85 de 17 de xullo, e restantes normas concordantes.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL

##### Primeira.- NORMATIVA APLICABLE.

No non pactado no presente convenio colectivo estarase ao disposto no Estatuto dos Traballadores, no convenio xeral do sector de limpeza pública, viaria, regos, tratamento e eliminación de residuos, limpeza da rede de sumidoiros e en normas de xeral aplicación.

##### Segunda.

O presente convenio colectivo sucede e substitúe na súa integridade ao anterior texto normativo de aplicación e posibles acordos subscritos entre as partes.

#### ANEXO TÁBOAS SALARIAIS DO II CONVENIO COLECTIVO DE BABCOCK KOMMUNAL MBH Y TECMED S.A.-UTE (2008-2010)

##### TÁBOA SALARIAL ANO 2008

	Salario base	Plus tóxico	Plus transporte	Plus convenio	Plus equipación	Nocturnidade	Vacacións	Paga beneficios	Paga verán	Paga Nadal	Salario mes	Salario ano	Hora extra normal	Hora extra nocturna ou festivo (domingo)	Hora extra nocturna e festivo (domingo)
Peón	710'70	177'68	92'13	37'28	108'14	189'75	888'38	925'66	925'66	925'66	1.125'92	16.158'63	13'77	16'07	18'36
Peón especialista	731'29	182'82	92'13	39'62	107'10	194'87	914'11	953'73	953'73	953'73	1.152'96	16.565'02	14'12	16'47	18'82
Mecánico	781'77	195'44	92'13	45'35	132'05	212'85	977'21	1.022'56	1.022'56	1.022'56	1.246'74	17.891'13	15'25	17'79	20'33
Condutor	781'77	195'44	92'13	45'35	132'05	212'85	977'21	1.022'56	1.022'56	1.022'56	1.246'74	17.891'13	15'25	17'79	20'33
Oficial 1ª	781'77	195'44	92'13	45'35	132'05	212'85	977'21	1.022'56	1.022'56	1.022'56	1.246'74	17.891'13	15'25	17'79	20'33
Auxiliar Admtvo.	731'29		92'13	39'62	335'63		731'29	770'91	770'91	770'91	1.198'67	16.565'02	14'12	16'47	18'82
Encargado	883'30	221'58	68'09	51'96	115'84	221'58	1.107'88	1.159'84	1.159'84	1.159'84	1.343'77	19.484'69	16'61	19'37	22'14
Mensualidades	11	11	11	11	12		1	1	1	1	11				

##### TÁBOA SALARIAL ANO 2009

	Salario base	Plus tóxico	Plus transporte	Plus convenio	Plus equipación	Nocturnidade	Vacacións	Paga beneficios	Paga verán	Paga Nadal	Salario mes	Salario ano	Hora extra normal	Hora extra nocturna ou festivo (domingo)	Hora extra nocturna e festivo (domingo)
Peón	710'70	177'68	92'13	37'28	220'28	222'00	888'38	925'66	925'66	925'66	1.238'07	17.504'74	15'06	17'56	20'07
Peón especialista	731'29	182'82	92'13	39'62	218'17	227'60	914'11	953'73	953'73	953'73	1.264'03	17.897'84	15'39	17'96	20'53
Mecánico	781'77	195'44	92'13	45'35	268'99	253'28	977'21	1.022'56	1.022'56	1.022'56	1.383'69	19.534'43	16'80	19'60	22'40
Condutor	781'77	195'44	92'13	45'35	268'99	253'28	977'21	1.022'56	1.022'56	1.022'56	1.383'69	19.534'43	16'80	19'60	22'40
Oficial 1ª	781'77	195'44	92'13	45'35	268'99	253'28	977'21	1.022'56	1.022'56	1.022'56	1.383'69	19.534'43	16'80	19'60	22'40
Auxiliar Admtvo.	731'29		92'13	39'62	446'70		731'29	770'91	770'91	770'91	1.309'74	17.897'84	15'39	17'96	20'53
Encargado	997'09	249'27	76'60	58'46	130'32	274'20	1.246'37	1.304'82	1.304'82	1.304'82	1.511'74	21.920'27	18'85	22'00	25'14
Mensualidades	11	11	11	11	12		1	1	1	1	11				

##### TÁBOA SALARIAL ANO 2010

	Salario base	Plus tóxico	Plus trans-	Plus conve-	Plus equipa-	Nocturnidade	Plus poliva-	Vacacións	Paga benefi-	Paga verán	Paga Nadal	Salario mes	Salario	Hora extra	Hora extra	Hora extra
--	--------------	-------------	-------------	-------------	--------------	--------------	--------------	-----------	--------------	------------	------------	-------------	---------	------------	------------	------------

			porte	nio	ración		lencia funcio- nal		cios				ano	nor- mal	noctur- na ou festivo (domin- go)	noctur- na e festivo (domin- go)
Peón	710'70	177'68	92'13	37'28	400'51	256'68	31'07	888'38	925'66	925'66	925'66	1.449'36	20.039'88	17'24	20'11	22'98
Peón especia- lista	731'29	182'82	92'13	39'62	396'67	262'75		914'11	953'73	953'73	953'73	1.442'54	20.039'88	17'24	20'11	22'98
Mecánico	781'77	195'44	92'13	45'35	489'08	297'20		977'21	1.022'56	1.022'56	1.022'56	1.603'77	22.175'46	19'07	22'25	25'43
Conductor	781'77	195'44	92'13	45'35	489'08	297'20		977'21	1.022'56	1.022'56	1.022'56	1.603'77	22.175'46	19'07	22'25	25'43
Oficial 1ª	781'77	195'44	92'13	45'35	489'08	297'20		977'21	1.022'56	1.022'56	1.022'56	1.603'77	22.175'46	19'07	22'25	25'43
Auxiliar Admtvo.	731'29		92'13	39'62	625'20			731'29	770'91	770'91	770'91	1.488'24	20.039'88	17'24	20'11	22'98
Encar-gado	1.107'88	276'97	85'11	64'95	144'80	332'36		1.384'85	1.449'80	1.449'80	1.449'80	1.679'71	24.355'86	20'95	24'44	27'93
<b>Mensua- lidades</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>12</b>		<b>12</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>11</b>				



[www.cigservizos.org](http://www.cigservizos.org)