



www.cigservizos.org

CONVENIO COLECTIVO

Visto o texto do convenio colectivo da empresa FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, SA, para o seu persoal adscrito aos servizos de recollida, transporte de RSU, limpeza urbana e de praias de Vigo, con nº de código 3601791, que tivo entrada no rexistro único do edificio administrativo da Xunta de Galicia en Vigo o día 06-08-2009, subscrito en representación da parte económica por unha representación da empresa, e, da parte social, polo comité de empresa, en data 09-06-2009, e de conformidade co disposto no art. 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, este departamento territorial,

ACORDA:

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

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

Terceiro.—Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia, en galego e castelán.

CONVENIO COLECTIVO DA EMPRESA FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS S.A. PARA SEU PERSOAL ADSCRITO A OS SERVIZOS DA RECOLLIDA E TRANSPORTE DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS, LIMPEZA VIARIA E PRAIAS DA CIDADE DE VIGO.

**CAPÍTULO I
NORMAS XERAIS**

ARTIGO 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

O presente convenio colectivo regulará as condicións de traballo da empresa FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. para o seu persoal adscrito aos servizos de Recollida, Transporte de Residuos Sólidos Urbanos, Limpeza Urbana e de Praias, da Cidade de Vigo.

ARTIGO 2. DURACIÓN E VIXENCIA

1. A duración do convenio será catro anos polo que se estenderá a súa vixencia ate o 31 decembro de 2012.
2. Non obstante, este convenio seguirase aplicando ate a sinatura do novo convenio que o substitúa. Nese momento estarase ó que determine a lexislación vixente en materia de negociación colectiva.
3. O presente convenio entrará en vigor o día da súa sinatura. As condicións económicas que terán a súa vixencia a partir do 1 de xaneiro de 2009.

ARTIGO 3. DENUNCIA

O presente convenio considerarase automaticamente denunciado unha vez rematada a vixencia prevista no artigo anterior, sen necesidade de aviso previo ningún.

ARTIGO 4. CONDICIÓNS MÁIS BENEFICIOSAS

Todas as condicións económicas, ou de calquera índole, contidas no presente convenio terán o carácter de mínimas, polo que os pactos, cláusulas ou situacións implantadas por anteriores adxudicatarios que impliquen condicións máis beneficiosas para os traballadores/as con respecto ao presente convenio, individual ou colectivamente, subsistirán para aqueles que as veñen disfrutando.

ARTIGO 5. ABSORCIÓN E COMPENSACIÓN

1. As retribucións establecidas neste convenio compensarán e absorberán todas as existentes no momento da súa entrada en vigor, calquera que sexa a natureza ou a orixe das mesmas.
2. Os aumentos de retribucións que puideran producirse no futuro por disposicións legais só serán aplicábeis cando considerados globalmente e en cómputo anual superen os aquí pactados. No caso contrario, serán compensados e absorbidos manténdose o presente convenio nos seus propios termos.

ARTIGO 6. COMISIÓN MIXTA PARITARIA

1. No prazo máximo de 10 días desde a sinatura do convenio, constituirase unha Comisión Mixta de interpretación e vixilancia do convenio.
2. Estará formada por 6 representantes da parte económica e 6 da parte social, pertencentes ao Comité de Empresa. Ambas partes poderán contar con asesores.
3. Reuniranse a instancia da parte, cantas veces sexa necesario, debendo celebrar a reunión dentro das 48 horas seguintes á convocatoria.
4. As súas funcións serán as seguintes:
 - a) Interpretación da totalidade das cláusulas deste convenio.
 - b) Vixilancia e cumprimento do pacto.
 - c) Estudio e valoración de novas disposicións legais de promulgación posterior á entrada en vigor do presente convenio que poidan afectar ao seu contido.
 - d) Cantas outras actividades tendan á eficacia práctica do convenio e a unha maior solución interna dos conflitos.

5. As reunións da Comisión Mixta Paritaria, cando sexan convocadas pola parte empresarial, o día correrá a cargo da empresa, e cando sexan convocadas pola parte social, será o 50%: é dicir, o día investido na reunión correrá a cargo da parte social, e na próxima a cargo da empresa. Despois de cada negociación dun convenio colectivo, as catro primeiras reunións desta Comisión serán por conta da empresa.

6. As actas das reunións entregaranse, con acuse de recibo, a un representante de cada Central Sindical con presenza na CMP, no prazo máximo de 15 días posteriores a data de celebración da reunión.

ARTIGO 7. INTERPRETACIÓN E APLICACIÓN DO CONVENIO

1. Ambas as dúas partes conveñen que calquera dúbida ou diverxencia que poida xurdir sobre a interpretación ou aplicación deste convenio sexa sometida, antes de establecer reclamación ante os órganos competentes, a informe da Comisión Mixta Paritaria.
2. A Comisión Mixta Paritaria deberá emitir o seu informe nun prazo máximo de 48 horas a partir do día seguinte en que fose solicitado.
3. As funcións e actividades da Comisión Mixta Paritaria non obstruirán en ningún caso o libre acceso á xurisdición administrativa e contenciosa prevista na Lei.

**CAPÍTULO II
CONDICIÓNS ECONÓMICAS**

ARTIGO 8. CONDICIÓNS ECONÓMICAS

1. As condicións económicas serán as que para cada categoría se establecen na táboa salarial anexa, de acordo cos artigos seguintes.
2. O pagamento da nómina mensual efectuarase o último día hábil de cada mes. Cando coincida en festivo ou en sábado, realizarase o día anterior. A entrega da nómina, en recibo confidencial, será o día anterior ao pagamento..
3. O traballador/a, previa notificación á empresa de un mes, poderá elixir calquera entidade bancaria para o ingreso da súa nómina, achegando, xunto coa solicitude, os datos relativos á súa conta bancaria.
4. Poderase solicitar o abono de anticipos quincenais, a conta do traballo efectuado, ate un máximo de 600,00 . Este importe aboarse por medio de transferencia bancaria a conta que designe o traballador. Anualmente establecerase o calendario de datas para solicitar o anticipo, así como a data de seu abono en conta.

ARTIGO 9. SALARIO BASE

O salario base do persoal afectado por este convenio será o que para cada categoría se establece na táboa salarial anexa. O salario base devengarase por día natural.

ARTIGO 10. ANTIGÜIDADE

1. O complemento de antigüidade consistirá en tres bienios do 5% e posteriores quinquenios do 7% sobre o salario base de cada categoría.
2. A antigüidade aboarse o primeiro mes do ano en que se cumpra o bienio ou o quinquenio.

ARTIGO 11. PLUS TÓXICO, PENOSO E PERIGOSO

1. O persoal afecto a este convenio percibirá un complemento do posto de traballo denominado plus tóxico, penoso e perigoso, sendo o seu importe o 25% do salario base de cada categoría.
2. Quedan exceptuados da percepción deste plus os postos de traballo desempeñados por empregados técnicos-administrativos, que percibirán un plus de calidade, da mesma contía cá do plus tóxico.
3. Este plus aboarse por día efectivamente traballado.

ARTIGO 12. PLUS DE ACTIVIDADE

1. Para as categorías, e polos importes que figuran nas táboas anexas, devengarase este plus por día efectivamente traballado.
2. Todo o persoal percibirao cando efectúe o seu traballo cun rendemento correcto.

ARTIGO 13. PLUS DE TRANSPORTE

1. Todo o persoal afecto por este Convenio percibirá un plus extrasalarial, denominado plus de transporte, sendo o seu importe o establecido na táboa salarial anexa.
2. Este plus aboarase por día efectivamente traballado.

ARTIGO 14. PLUS DE NOCTURNIDADE

1. Os traballadores/as que realicen a súa xornada entre as 22.00 e as 06.00 horas, percibirán un plus de nocturnidade, consistente no 30% do salario base de cada categoría.
2. Este plus aboarase por día efectivamente traballado en xornada nocturna.

ARTIGO 15. GRATIFICACIÓNS EXTRAORDINARIAS

1. As gratificacións extraordinarias de Verán, Nadal e Beneficios aboaranse, cada unha, a razón de 30 días de salario base máis antigüidade.
2. As pagas de Verán, e de Nadal devengarase semestralmente: a de Verán, do 1 de xaneiro ao 30 de xuño; a de Decembro devengarase do 1 de xullo ao 31 de decembro. Aboaranse os días, 20 dos meses de xullo, e de decembro respectivamente.
3. A paga extraordinaria de Beneficios devengarase do 1 de xaneiro ao 31 de decembro, e aboarase o día 20 de Marzo do ano seguinte ao seu devengo.
4. As pagas extras devengarase día a día, non devengándose nas ausencias inxustificadas. Nos casos de I.T. esterase ao disposto no artigo 29.
5. Paga extra de setembro: Introdúcese no presente convenio colectivo unha 4ª Paga Extraordinaria, denominada paga extra de setembro, que comezase a devengar o 3er ano de vixencia por un importe de seis días, e no 4º ano con outros seis días, completando un total de 12 días, e completándose o resto do devengo na vixencia do seguinte convenio. Devengarase de 1 de Outubro ao 30 de Setembro, e aboarase xunto con a mensualidade de Setembro.

ARTIGO 16. PLUS DE PRODUCTIVIDADE

1. O persoal afecto por este convenio, percibirá un complemento de posto de traballo, denominado plus de produtividade, que para cada categoría, será o que se especifica nas táboas salariais anexas.
2. Quedan exceptuados da percepción deste plus os postos de traballo desempeñados polos empregados técnicos-administrativos.
3. Este plus aboarase por día efectivamente traballado.

ARTIGO 17. FESTIVOS TRABALLADOS

Os festivos traballados, que coincidan de luns a venres, serán aboados na contía que se especifica nas táboas salariais anexas para todas as categorías, concedendo a Empresa ademais un día de descanso compensatorio, que se aboará como día efectivamente traballado. Este párrafo entrará en vigor cando comence a xornada segun o artigo 23.1.4, mentras tanto seguirase aplicando como na actualidade.

1. O persoal de Limpeza Viaria, necesario para realizar os festivos simples, será cuberto por traballadores/as voluntarios, que obrigarase a permanecer nesta situación por o prazo de un ano. No caso de non cubrir as prazas necesarias establecerase un correquenda con o resto do persoal. No servizo de RBU seguirase actuando como na actualidade.
2. Con os descansos compensatorios pendentes do disfrute, a empresa confeccionará un calendario anual, con todos

aqueles que están pendentes do seu disfrute, para facelo entre o período comprendido entre outubro (coincidirá con o remate do período establecido de vacacións) e marzo. De outubro a decembro disfrutaranse os xerados ate finais de setembro, e de xaneiro a marzo os xerados de outubro a decembro.

3. Os peóns con carné da clase “ C “ e os oficiais de 1ª condutor, poderán trocar entre si os traballos en festivos, previa autorización e sempre que a organización do servizo o permitan.
4. Este artigo non se aplicará a os traballadores/as contratados a tempo parcial, para prestar servizo os sábados e domingos.

ARTIGO 18. PLUS DE VEHÍCULOS LIXEIROS

1. Os operarios/as que utilicen os vehículos lixeiros (“portes”, varredoras de beirarrúas e de rúas, baldeadoras de beirarrúas, tractores con calquera implemento, motocacas, vehículos “gator” ou outros de similares características que se poidan adquirir), percibirán este Plus na contía que se especifica nas Táboas Salariais Anexas.
2. Este Plus Aboarase por día efectivamente traballado.

ARTIGO 19. AXUDA DE CUSTOS

1. Compensaranse economicamente os desprazamentos por motivos laborais fóra do municipio, sempre que se teña que pernoctar no lugar de desprazamento, ou cando sexa necesario xantar ou cear no mesmo.
2. Compensarase segun os importes reflexados na táboa salarial anexa

ARTIGO 20. INCREMENTO SALARIAL

1. Para os catro anos de vixencia establececese o 3% anual garantizado.

ARTIGO 20 BIS. CLÁUSULA DE GARANTÍA SALARIAL

1. No caso de que o IPC real, a data 31 de decembro dos anos 2º, 3º, 4º ano de vixencia supere o 2%, ese exceso sumarase ao 3% garantido. Estes incrementos aplicaranse sobre as Táboas Salariais do ano anterior. Tal diferenza se regulara con efectos de primeiro de xaneiro do ano que corresponda, servindo de base para as táboas salariais do ano seguinte.

ARTIGO 21. DIFERENCIA SALARIAL

1.—Os traballadores/as que desempeñen funcións de categorías superiores á da súa categoría profesional, aboaráselle a diferenza de salario entre a súa categoría e a da categoría superior.

ARTIGO 22.—RETRIBUCIÓNS DO PERSOAL A TEMPO PARCIAL

1.—O persoal contratado a tempo parcial percibirá súas retribucións na cantidade que lles corresponda, incluso a parte proporcional de vacacións e pagas extraordinarias, por día efectivamente traballado, segun os importes reflexados na Táboa Salarial Anexa.

**CAPÍTULO III
CONDICIÓNS DE TRABALLO****ARTIGO 23. XORNADA DE TRABALLO**

1.—Persoal contratado a xornada semanal completa

1.1.—Establecese unha xornada anual para o persoal a tempo completo de 222 días de traballo efectivo, cunha xornada diaria de 7 horas de traballo efectivo (incluídos 25 minutos para descanso)

1.2.—A distribución da xornada de traballo para o persoal a tempo completo, será de luns a sábado.

1.3.—Os días de descanso totais por operario/a serán de 48 días ao ano e retribuiranse como efectivamente traballados, fixándose o día de descanso o sábado, cando dito sábado sexa festivo, o día de descanso se disfrutará en outro día de luns a venres, regulándose por a Comisión Mixta Paritaria.

1.4.—Esta nova xornada comezará aplicarse unha vez que o Concello aprobe e dá conformidade as ampliacións do servizo, en cuxo caso aplicarase inescusablemente a partires da primeira semana laboral completa de Outubro de 2009

2.—Persoal contratado a tempo parcial:

2.1.—Para a xornada de traballo de sábados e domingos procederase a contratación de persoal a tempo parcial, con unha xornada diaria de 7 horas de traballo efectivo (incluídos 25 minutos para descanso).

3.—Días non laborais:

3.1.—O persoal da quenda da noite non traballarán os días 24 e 31 de Decembro, e o persoal das quendas da mañá, e tarde non o farán os días 25 de Decembro e 1 de Xaneiro, agás o número necesario para o servizo que se debe prestar neses días.

ARTIGO 24. CALENDARIO LABORAL

1.—1.—O Calendario Laboral deberá incluír todos os servizos, incluído o das oficinas da empresa, e axuntarse como Anexo Nº II o correspondente ao ano 2009.

ARTIGO 25. DESCANSO

1. Descanso semanal: Como norma xeral, o persoal contratado a tempo completo das quendas de mañá e tarde realizarán o seu descanso semanal o domingo. O persoal que efectúe a súa xornada na quenda de noite descansará a noite de domingo a luns.

2. Descanso por festivos: Previa autorización e sempre que as necesidades do servizo o permitan, o persoal que o solicite poderá trocar algún día de descanso con outro compañeiro/a, que se encontre na mesma quenda de traballo e sexa da mesma categoría laboral. En casos excepcionais. Os condutores poderán solicitar o troque de algún día de descanso con algún peón con carnes C, anotado como voluntario

ARTIGO 26. VACACIÓNS

1.—Persoal contratado a xornada semanal completa:

1.1.—Todo o persoal adscrito ao presente convenio, contratado a tempo completo, disfrutará de 30 días naturais de vacacións retribuídas, ou a parte proporcional que lle corresponda en función do tempo traballado.

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

1.3.—As vacacións disfrutaranse durante os meses de xullo a setembro, ambos inclusive. A tal fin confeccionarase un calendario anual con tres períodos para o seu disfrute, e con tres grupos de traballadores. Os traballadores que nun ano os disfrutan no primeiro período establecido, o seguinte ano farano no segundo, o seguinte no terceiro, e logo outra vez no primeiro, e así sucesivamente.

1.4.—A empresa poderá conceder ao persoal que o solicite o disfrute das vacacións fóra do período establecido neste convenio, sempre que as necesidades do servizo o permitan, en todo caso, antes da confección do calendario de vacacións anual.

1.5.—Aqueles traballadores/as que con anterioridade ó período do disfrute das súas vacacións pasen a unha situación de IT derivada de Accidente Laboral, hospitalización, ou convalecencia, e que necesite de unha prótese ou ortopedia, por un período igual ou superior a 30 días, fixaráselle a totalidade das súas vacacións, ou o resto que lle queden por cumprir, en datas posteriores, dentro do ano natural o que corresponden.

1.6. Cando o período vacacional fixado no calendario coincide no tempo cunha incapacidade temporal derivada do embarazo, o parto ou a lactancia natural o con o período de suspensión do contrato de traballo por maternidade, terase dereito a disfrutar as vacacións en datas distintas a da Incapacidade Temporal, o a do disfrute do permiso que por aplica-

ción de dito precepto lle correspondera, ao remata o período de suspensión, aínda que haxa rematado o ano natural que corresponda.

1.7.—Os traballadores/as poderán trocar entre si, 15 ou 30 días ininterrompidos de vacacións, dos que lles corresponden anualmente dentro do período vacacional, sempre que este troco se faga entre traballadores/as da mesma categoría, ou traballadores/as con carné C anotados como voluntarios, con Oficiais Conductor, previa autorización da empresa, e antes da confección definitiva do calendario das vacacións anuais.

2.—Persoal contratado a tempo parcial:

2.1.—Os contratados a tempo parcial aboaráselle a parte proporcional das vacacións que lles correspondan, xunto con o importe devengado diariamente por os conceptos, segun as Táboas Salariais Anexas a este convenio.

ARTIGO 27. PERMISOS E LICENCIAS

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

2. A. PERMISOS: A Empresa poderá conceder ó persoal que o solicite, e por causas xustificadas, ate 15 días de permisos ó ano, sen soldo, sempre que as necesidades do servizo o permitan. Os permisos deberán ser solicitados cunha antelación de 15 días, agás casos de urxente necesidade.

3. B. LICENCIAS: O persoal terá dereito, sempre que se cumpran os requisitos esixidos pola Lei, os días de licencias retribuídas na forma e condicións que a continuación indícanse:

- a) Por matrimonio do traballador/a: 18 días naturais.
- b) Matrimonio de fillos: 2 días se é na provincia e 3 se é fora dela.
- c) Por nacemento de fillos ou adopción: 3 días. En caso de intervención cirúrxica no parto: 4 días. Se o nacemento é fora da provincia: 5 días.
- d) Falecemento, accidente, enfermidade grave, ou hospitalización de cónxuxe, pais, fillos : 4 días.
- e) Falecemento, accidente, enfermidade grave, ou hospitalización de avós, irmáns, netos: 3 días.
- f) Falecemento de tíos ou sobriños: 1 día, (o día do enterro.)
- g) Por traslado do domicilio habitual: 2 días.
- h) Os traballadores/as que non estando en situación de I.T. teña que ser sometido a unha intervención cirúrxica: 1 día, o posterior a mesma.
- i) Para renovación do carné de conducir das clases, C, D e E de todo o persoal que o requira para á realización do seu traballo na Empresa, polo tempo que lle sexa necesario para efectuar recoñecemento psicotécnico ou exames.
- j) A Empresa, previa petición dos traballadores/as que realicen estudos para obtención dun título profesional, e posterior xustificación, concederá as oportunas licencias para asistir a exames.
- k) Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal.
- l) Todo o traballador/a que unha vez iniciada a súa xornada de traballo, e que no transcurso da mesma se sentise enfermo, ou recibise notificación, de accidente, falecemento, ou enfermidade grave de algún familiar ate segundo grado, e tivese que abandonar o seu posto de traballo, con posterior xustificación médica, percibirá o importe total de dita xornada. Nestes casos a licenza, comezará a cumprirse a partir do día seguinte.
- m) Si o remate da xornada de traballo, se tivera dereito a unha licenza, esta comezara o día seguinte.
- n) O persoal contratado a tempo completo disfrutará de 3 días para asuntos propios ao ano. Así mesmo o persoal eventual contratado a tempo completo disfrutará 1 día por cada 4 meses continuados de alta na empresa, ata un total de 3 días por ano. Estes permisos serán regulados pola Comisión Mixta.

ñ) no caso de intervención quirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario de parentes ata o segundo grado de consanguinidade ou afinidade: dous días.

4.—Como norma xeral, as licencias comezarán a contar na data en que se produza o feito que as motiva. Se por motivos de hospitalización de familiares, debida a enfermidade grave ou por necesidades de operación, estableceranse quendas de estancia no hospital a fin de atender ao enfermo, o traballador/a poderá comeza-la súa licenza en data posterior ao feito causante.

5.—A referencia que nos apartados anteriores que se fai ó cónxuxe, entenderase feitos, ase mesmos, á compañeira/o que de xeito estable e en situación de feito asimilable ó matrimonio, conviva co traballador/a, previa certificación de convivencia que acredite dita situación.

ARTIGO 28. SEGURO DE VIDA E SEGURO DE ACCIDENTES

1. A empresa cubrirá os riscos por Falecemento e Incapacidade Permanente mediante un seguro Colectivo de Vida e un seguro Colectivo de Accidentes, que garante as seguintes indemnizacións:
 - A) No caso de falecemento por accidente laboral ou enfermidade profesional: 24.656,96
 - B) No caso de falecemento por accidente non laboral, ou enfermidade común: 14.089,70
 - C) No caso de Incapacidade Permanente Total para a súa profesión habitual, calquera que sexa a súa orixe (accidente laboral ou non laboral, ou por enfermidade común ou profesional) 21.721,61
 - D) No caso de Incapacidade Permanente Absoluta ou Grande Invalidez, calquera que sexa a súa orixe (accidente laboral ou non laboral, ou enfermidade común ou profesional) 28.766,45
3. Para os efectos deste título considérase accidente de traballo e enfermidade profesional o sufrido con ocasión da prestación de servizos para esta empresa, incluíndo cando se produza "in itinere".
4. O titular poderá designar, ante a entidade aseguradora e por escrito, aos seus propios beneficiarios.

ARTIGO 29. INCAPACIDADE TEMPORAL

1. Nos supostos de I.T. derivada de accidente laboral, a empresa complementará ate o 100% do salario mensual dende o primeiro día de baixa e mentres dure a mesma. Non procederá ao pago deste complemento cando o feito causante ocorra en outra empresa, na que o operario/a preste servizos como pluriempregado/a.
2. De igual xeito, complementarase ate o 100% do salario mensual nos casos de hospitalización e mentres dure a convalecencia.
3. Nos supostos de I.T. por enfermidade común ou accidente non laboral, a empresa complementará ate o 75% do salario mensual os vinte primeiros días, e ate o 100% a partires do día 21 da baixa.
4. Igual criterio seguirase con respecto ó aboamento das pagas extraordinarias.
5. Será de aplicación a este artigo a retroactividade do seu aboamento a partires do 1 de xaneiro do 2009, así como en anos sucesivos.

ARTIGO 30. ROUPA DE TRABALLO

- a) Entregárase anualmente de forma alternativa, ao persoal fixo, o seguinte:

1. CONDUCTORES

ROUPA DE INVERNO	ROUPA DE VERÁN
2 pantalóns	2 pantalóns
2 polos	2 polos
1 cazadora	1 cazadora
1 gorro de la	1 gorra
2 pares de calcetíns	2 pares de calcetíns
1 chaleco de alta visibilidade	

2. PEÓNS

ROUPA DE INVERNO	ROUPA DE VERÁN
2 pantalóns	2 pantalóns
2 polos	2 polos
1 cazadora	1 cazadora
1 gorro de la	2 pares de calcetíns
2 pares de calcetíns	1 gorra
1 chaleco de alta visibilidade	

3. MECÁNICOS

ROUPA DE INVERNO	ROUPA DE VERÁN
3 pantalóns	3 pantalóns
2 polos	2 polos
3 cazadoras	3 cazadoras
1 gorro de la	1 gorra
2 pares de calcetíns	
2 pares de calcetíns	
1 chaleco de alta visibilidade	

4.—A roupa de verán entregarase do 1 ao 15 de maio. A roupa de inverno entregarase do 1 ó 30 de setembro.

ANO 2º

1. CONDUCTORES

1 traxe de augas	1 forro polar
1 par de zapatos ou botas	

2. PEÓNS

1 traxe de augas	1 forro polar
1 par de botas	

3. MECÁNICOS

1 traxe de augas	1 forro polar
1 par de botas de seguridade	

4.—Entregarase entre o 1 e 15 de setembro.

B).—O resto do persoal con contratos temporais para suplir vacacións, procesos de I.T. etc. ou o contratado especificamente para sábados e/ ou domingos, entregáraselle anualmente:

1. CONDUCTORES

2 pantalóns	2 polos
1 cazadora	2 pares de calcetíns
1 chaleco de alta visibilidade	1 traxe de auga
1 par de calzado	1 anorak (no inverno)

2. PEÓNS

2 pantalóns	2 polos
1 cazadora	1 gorra
2 pares de calcetíns	1 chaleco de alta visibilidade
1 traxe de augas	1 par de calzado
1 botas de auga	1 anorak (no inverno)
1 gorro de la (no inverno)	

C).—En todos os casos, cando realizando o traballo, esta se rompa, ou quede inservible, a Empresa a trocará por outra nova, previa entrega da prenda deteriorada.

D).—Para a confección da roupa terase en conta a diferenza de sexo do traballador/a., así como a roupa especial para embarzadas.

E).—Cando o Comité de Seguridade e Saúde elixa a roupa, entregáraselle unha mostra da mesma.

F).—Entregarase, ademais a o persoal que voluntariamente o solicite, unha faixa lumbar.

ARTIGO 31. RETIRADA DO PERMISO DE CONDUCIR

1. No suposto de que a un traballador/a coa categoría de condutor/a, realizando o seu cometido cun vehículo de empresa e cumprindo coa función que lle foi encomendada, lle fose retirado provisionalmente o permiso de conducir, a empresa asignaralle outro posto de traballo axeitado ás súas facultades e respectándolle a retribución de condutor/a por un período máximo de dous anos. O remate da suspensión do permiso de conducir será reintegrado á súa antiga categoría e posto de traballo. O resto das categorías que desempeñen os labores de condutor/a rexeranse por este artigo.
2. Estes beneficios non terán lugar cando a causa da retirada do permiso de conducir sexa debida a imprudencia temeraria, embriaguez ou drogadicción, ou cando exista reincidencia.
3. Cando un traballador/a, con a categoría de oficial 1ª condutor, lle sexa retirado o carne de Conducir, e non se

lle poida aplicar o estipulado nos epígrafes 1 e 2 deste artigo, a empresa asignaralle un posto e retribución de peón, e mestre dure a retirada do permiso de conducir

ARTIGO 32. ASISTENCIA XURÍDICA

1. A Empresa asumirá a asistencia xurídica de aqueles traballadores/as que, en calidade de acusados, véxanse involucrados en procesos penais, como consecuencia da prestación dos seus servizos, en cumprimento das funcións encomendadas pola Empresa.

ARTIGO 33. ROTACIÓNS

A) Rotación de Quendas.

1. A Empresa, na primeira semana do mes de outubro, colocará nos taboleiros de anuncios unha nota coas instrucións a seguir para que os traballadores/as poidan solicitar o troco de quenda para o seguinte ano, en todo o caso o período para anotarse como voluntario non poderá ser inferior a 15 días.
2. As quendas de maña, tarde e noite serán rotativas obrigatoriamente, sempre que non haxa persoal voluntario, ou exceda o dito persoal, para cubrir os mesmos.
3. Cando non haxa persoal voluntario suficiente para cubrir algunha quenda, realizarase un sorteo público entre o persoal das demais quendas ate completar o número necesario.
4. Quedan exentos das rotacións os traballadores/as maiores de 50 anos, permanecendo nas quendas do día ou da noite, agás que voluntariamente queiran incluírse na rotación. En calquera caso deberán de solicitalo por escrito dentro do período establecido. Ditos traballadores/as, de non entraren na rotación, non poderán trocar a quenda co resto de persoal. Cando o persoal maior de 50 anos supere o 50% dos postos necesarios nas quendas do día ou da noite, rotarán entre os mesmos.
5. Así mesmo ditos traballadores/as (maiores de 50 anos) que non entren no sorteo para a quenda da noite serán os que teñan que cubrir as vacantes do servizo da tarde, se existisen excedentes entre este persoal realizarase un sorteo entre os mesmos.
6. O persoal elixido en sorteo para trocar de quenda, non volverá a entrar no mesmo até que todo o persoal da súa quenda, e que este afectado polo sorteo, sexa elixido no mesmo, e se inicie un novo ciclo onde volverá a entrar en dito sorteo todo o persoal afectado.
7. Si por necesidades do servizo a empresa restablece a súa quenda habitual o traballador/a, o fará por orde de lista do resultado do sorteo, de principio a final.
8. Para o cumprimento do punto 6 deste regulamento é necesario que se cumpra a permanencia en activo de 6 meses, na quenda que lle toque por sorteo, incluído o mes de vacacións, quedan exentos deste cumprimento os traballadores/as que están afectados polo punto 9 deste artigo.
9. A Empresa reservase a potestade de realizar os trocos de quenda que considere necesarios, en función do servizo, sempre seguindo os procedementos antes mencionados, agás en casos de necesidade ou emerxencia.

B) Rotación de vehículos lixeiros.

1. A Empresa na primeira semana de outubro, colocará nos taboleiros de anuncios unha nota con as instrucións a seguir para que os traballadores/as poidan anotarse como voluntarios/as. En todo caso este período non poderá ser inferior a 15 días.
2. Establecese un sistema de rotacións entre aqueles traballadores/as que voluntariamente opten a efectualo servizo nos vehículos lixeiros.
3. Establecese, con carácter xeral, unha rotación bimensual entre os traballadores/as anotados como voluntarios/as para o manexo de ditos vehículos, que dispoñan das

autorizacións legais para manexalos e que están en posesión de todos os cursos de formación correspondentes.

4. Como norma xeral se confeccionará un calendario anual con o persoal voluntario/a que solicite entrar na rotación. O peche das listas dos traballadores/as que trocarán de servizo será o día, 25 de cada mes, no intre do troque o traballador/a que se encontre en situación de IT, pasaralle a rotación.
 5. Este persoal non se poderá anotar voluntario/a para a recollida de R.S.U. ni para a rotación de peóns con licenza de conducir tipo C.
 6. No caso de non cubrirse o servizo con voluntarios/as procederase a cubrir os postos na forma que determine a Comisión Mixta Paritaria.
 7. A Comisión Mixta Paritaria determinará os postos nos que as rotacións serán limitadas debido os condicionantes de Seguridade dos mesmos, se así e acordado no Comité de Seguridade e Saúde. Para estes postos a rotacións que se establece será anual.
 8. A Comisión Mixta Paritaria establecerá os calendarios das rotacións, así como a propia rotación nos vehículos lixeiros.
 9. O persoal con contrato temporal, salvo necesidades do servizo, non poderán cubrir os postos deste persoal voluntario/a incluído no calendario de rotacións.
- ##### C) Rotación peóns co permiso de conducir da clase C
1. A Empresa na primeira semana de outubro, colocará nos taboleiros de anuncios unha nota coas instrucións a seguir para que os traballadores/as poidan anotarse como voluntarios/as. En todo caso este período non poderá ser inferior a 15 días.
 2. Establecese un sistema de rotacións entre aqueles traballadores/as que voluntariamente opten a efectuar o servizo nos vehículos da empresa que requiran para a súa conducción estar en posesión do permiso de conducir da clase " C "
 3. Establecese, con carácter xeral, unha rotación mensual entre os traballadores/as anotados como voluntarios/as para o manexo de ditos vehículos, que dispoñan das autorizacións legais para manexalos e que están en posesión de todos os cursos de formación, correspondente (tanto de vehículos con permiso C, vehículos lixeiros o RSU).
 4. Como norma xeral confeccionarase un calendario anual con o persoal voluntario que solicite entrar na rotación. O peche das listas dos traballadores/as que trocarán de servizo será o día 25 de cada mes. No intre do troque o traballador/a que se encontre en situación de IT, pasaralle a rotación.
 5. O persoal que entre en esta rotación cubrirá os postos de traballo en todo tipo de servizo, tanto na recollida como en limpeza viaria e praias. Por regra xeral non poderán desprazar do posto a outro voluntario/a do servizo, ben sexa de vehículos lixeiros o de recollida de R.U.
 6. No caso de non cubrirse o servizo con voluntarios/as procederase a cubrir os postos na forma que determine a Comisión Mixta Paritaria.
 7. A Comisión Mixta Paritaria determinará os postos nos que as rotacións serán limitadas debido os condicionantes de Seguridade dos mesmos, se así e acordado no seno do Comité de Seguridade e Saúde. Para estes postos a rotacións mínima que se establece será anual.
 8. O persoal con contrato temporal, salvo por necesidades do servizo, non poderán cubrir os postos deste persoal voluntario/a, incluído no calendario de rotacións.
- ##### D) Rotación dos peóns da Recollida de R.S.U..
1. A Empresa na primeira semana de Outubro, colocará nos taboleiros de anuncios unha nota coas instrucións a seguir para que os traballadores/as poidan anotarse

como voluntarios/as. En todo caso este período non poderá ser inferior a 15 días.

2. Se establecerá, con carácter xeral, unha rotación mensual entre os traballadores/as anotados como voluntarios/as e están en posesión dos cursos de formación correspondentes.
3. Como norma xeral se confeccionará un calendario anual con o persoal voluntario/a que solicite entrar na rotación. O peche das listas dos traballadores/as que trocarán de servizo será o día, 25 de cada mes, no intre do troque o traballador/a que se encontre en situación de IT, pasaralle a rotación
4. En caso de non cubrirse o servizo con voluntarios/as procederase a cubrir estes postos da forma que determine a Comisión Mixta Paritaria.
5. A Comisión Mixta Paritaria determinará os postos nos que as rotacións serán limitadas debido os condicionantes de Seguridade dos mesmos, se así é acordado no seno do Comité de Seguridade e Saúde. Para estes postos a rotacións mínima que se establece será anual.
6. O persoal con contrato temporal, salvo por necesidades do servizo, non poderán cubrir os postos deste persoal voluntario/a, incluído no calendario de rotacións.

E) Rotación dos oficiais 1ª condutores/as.

1. Os traballadores/as coa a categoría de oficial 1ª condutor/a, rotarán polos distintos servizos da Empresa nos que se requira o permiso de conducir da clase C.
2. A Comisión Mixta Paritaria, previo informe do Comité de Seguridade e Saúde, determinará os servizos ou vehículos, nos que as rotacións serán limitadas, debido os condicionantes de Seguridade dos mesmos. Para estes postos a rotacións mínima que se establece será anual.

F) Rotación por zonas de traballo (Distritos.)

1. As distintas zonas de traballo ou distritos serán rotativas obrigatoriamente para todo o persoal, según a secuencia de rotacións que acorde a Comisión Mixta Paritaria.

G) Rotación do servizo de taller.

1. As rotacións de quendas do servizo de mecánicos será obrigatorio entre todos os oficiais 1ª deste servizo por as quendas de maña, tarde e noite, A tal efecto confeccionarase un calendario anual de rotacións de quendas.

ARTIGO 34. MOBILIDADE

No caso de que a empresa introducise innovacións nalgún dos servizos, e que as mesmas supoñan a redución de persoal, a empresa adaptará a os traballadores/as afectados a outro servizo existente o novo, mantendo a categoría laboral e anti-ñüidade, se existese nese servizo.

**CAPÍTULO IV
SEGURIDADE SAUDE**

ARTIGO 35. SEGURIDADE E SAUDE

1. Dada a importancia que recoñecen os asinantes a prevención de accidentes, inclúese este capítulo adicado a Prevención de Riscos Laborais. Considerando de obrigada aplicación ámbalas dúas partes, a lexislación sobre Seguridade e Saúde, co obxecto de velar polo cumprimento das medidas legais e regulamentarias, así como a posta en práctica do estipulado na Lei 31/1995, do 8 de Novembro, de Prevención de Riscos Laborais, modificada por a Lei 50/98 do 30 de Decembro, así como o Regulamento dos Servizos de Prevencións R.D. 39/97, de 17 de Xaneiro, modificado polos RR.DD. 780/98 e 790/98, do 30 de Abril, e demais lexislación vixente en materia de prevención.
2. A Dirección da Empresa adoptará as medidas de Seguridade e Hixene pertinentes, como consecuencia do control do lugar do traballo e das instalacións e instrumentos que se poñan a disposición dos traballadores. As medidas de protección afectarán igualmente os traballadores/as, abrigándolles a traballar con seguridade e

coidar que os locais e instrumentos de traballo se atopen en perfectas condicións, debendo poñer en coñecemento do Comité de Seguridade e Saúde, ou no seu defecto no Comité de Empresa, tódalas anomalías que se detecten para que polo mesmo se adoitén as medidas oportunas.

3. Deber de protección, Integración da prevención: As partes asinantes do presente Convenio, comprométese o desenrolo da Protección da Saúde e Seguridade no traballo, ó amparo da Lei de Prevención de Riscos Laborais. O dereito dos traballadores/as a un medio de traballo seguro e saudable, tense que artellar o través da integración da seguridade e saúde laboral, en tódolos estamentos da empresa.
4. Delegados de Prevención: Son os representantes dos traballadores/as con funcións específicas en materia de prevención de riscos no traballo.
5. Plan de Prevención. Servizos de Prevención: a Empresa FCC,S.A. está obrigada a ter realizada, actualizada e documentada, a Avaliación de Riscos e a Planificación de Prevención. Así mesmo deberá ter adoptado unha forma de Servizo de Prevención.
6. Información, consulta e participación: FCC, S.A. realizará as consultas obrigatorias ós representantes dos traballadores/as, para poñer en marcha seu propio sistema de Prevención de Riscos.

A información, que forma parte da Planificación de Prevención, sobre riscos xerais e os inherentes o posto de traballo, serán recollidos nos contidos das avaliacións de riscos, de forma escrita e dirixida a cada traballador por FCC, S.A.

7. Formación: A formación dos traballadores/as realizárase mediante cursos de Seguridade e Saúde Laboral, sobre os Riscos Xerais de FCC, S.A. e os inherentes a seus postos de traballo. A formación dos Delegados de Prevención, que forma parte do Plan de Prevención, realizarase mediante cursos de Seguridade e Saúde Laboral, sobre os riscos de FCC, S.A. e do sector da limpeza pública.

ARTIGO 36. MEDIDAS DE EMERXENCIAS

1. A Empresa FCC, S.A., dentro do Plan de Prevención, ten a obriga de ter elaborado un Plan de Emerxencias para incendios, evacuación e primeiros auxilios, con o persoal designado, formado e con os recursos necesarios para dar resposta a estas contingencias. Terase sempre en conta a posible presenza do persoal de outras empresas e de persoas alleas.

Risco grave ou inminente: Ante a detención de un Risco Grave ou inminente, xa sexa na avaliación inicial, nas revisións da avaliación ou en calquera outro intre, na Empresa FCC, S.A., xa sexa por persoal do Servizo de Prevención, Delegados de Prevención, ou calquer traballador/a, tomarase a iniciativa da paralización da actividade, operación, ou de toda actividade do Posto de Traballo. Realizándose a partires de ese intre un procedemento que incluía comunicación a os mandos superiores, tanto verbal como escrito, por parte de quen paraliza o dos representantes si os haberá e das medidas de corrección de Risco.

ARTIGO 37. COMITÉ DE SEGURIDADE E SAUDE

1. O Comité de Seguridade e Saúde terá unha composición de carácter paritario. A representación da parte social estará composta por seis Delegados de Prevención, tres dos cales pertencerán ao Comité de Empresa. Os membros non pertencentes ao Comité de Empresa terán un crédito mensual igual ao dos representantes dos traballadores/as.
2. As funcións do Comité de Seguridade e Saúde serán as seguintes:
 - a) Promove-la observancia das disposicións vixentes para a prevención de riscos profesionais.
 - b) Fomenta-la colaboración de todo o persoal na práctica e observancia das medidas preventivas, estimula-lo

ensino, divulgación, propaganda da seguridade e hixiene no traballo, fundamentalmente entre os representantes dos traballadores/as, tanto do Comité de representantes como entre os propios membros do Comité de Seguridade e Saúde.

A empresa facilitará os medios de propaganda necesarios, a fin de que todo o persoal estea ao día sobre as recomendacións, obrigas e prácticas en materia de seguridade e hixiene.

ARTIGO 38. VIXILANCIA DA SAÚDE

1. A empresa FCC, S.A. obrigase a garantir aos traballadores/as a vixilancia periódica do seu estado de saúde, en función dos riscos inherentes ao traballo.
2. Anualmente ofreceráse a todos os traballadores/as un recoñecemento médico de carácter voluntario. Deste carácter voluntario só se exceptuarán, previo informe dos/as representantes dos traballadores/as, os postos nos que a realización dos recoñecementos sexa imprescindible para avaliar os efectos das condicións de traballo sobre a saúde dos traballadores/as ou para verificar se o estado de saúde do traballador/a pode constituír un perigo para o mesmo para os demais traballadores/as ou para outras persoas relacionadas coa empresa, ou cando así estea establecido nunha disposición legal en relación coa protección de riscos específicos e actividades de especial perigosidade.
3. A vixilancia da saúde, como actividade permanente de observación do estado de saúde dos traballadores/as, será realizada polo Servizo de Prevención Alleo, nestes intres pola Mutua Fremap, e se relacionará con os riscos do posto de traballo. A realización de actividades puntuais de profundización, en forma de recoñecementos médicos, estará protocolizada e en calquer caso tendrá relación con o traballo realizado. Tanto os resultados da Vixilancia da Saúde como do Recoñecemento médico serán confidenciais, informándose á Empresa exclusivamente da Aptitude Laboral de cada traballador/a.
4. Respetarase o dereito a intimidade e a dignidade da persoa e a confidencialidade de toda a información relacionada con o seu estado de saúde, sendo comunicados os resultados directamente, dende o Servizo Médico, aos traballadores/as afectados.

ARTIGO 39. TRABALLADORES/AS SENSIBLES

1. Nas avaliacións de Riscos incluíranse a protección dos traballadores/as sensibles a determinados riscos, traballadoras embarazadas o en período de lactancia, nos que terase en conta as diminucións e limitacións do traballador e dos Postos de Traballo compatibles.

CAPÍTULO V ASUNTOS SOCIALES

ARTIGO 40. EXCEDENCIAS

1) EXCEDENCIA VOLUNTARIA

1.1.—O traballador/a con alúmenos unha antigüidade na empresa de un ano, terá dereito a que se lle recoñeza unha excedencia voluntaria por un prazo non menor a catro meses e non maior a cinco anos. A empresa reservará o posto de traballo ao traballador/a en dita situación, concertando para o efecto o contrato de interinidade ou substitución correspondente.

1.2.—Dito contrato estará suxeito ás disposicións sobre a materia en vigor, no momento da substitución e até que remate esta.

1.3.—Se a excedencia fose solicitada por un prazo inferior a cinco anos, o traballador/a, previa comunicación á empresa, poderá prorrogar dita situación anualmente, até conquistar os cinco anos. O traballador/a avisará á empresa con dous meses de antelación á data prevista para a súa reincorporación, ou prórroga da excedencia, ao posto de traballo.

1.4.—Este dereito só poderá ser exercido polo mesmo traballador/a unha vez transcorridos catro anos dende o remate da anterior excedencia.

1.5.—En todo o non previsto neste artigo estarase ao establecido con carácter xeral no artigo 46 do Estatuto dos Traballadores e demais normas vixentes sobre a materia.

2) EXCEDENCIA FORZOSA

2.1.—A excedencia forzosa dará dereito a conservación do posto e ao computo da antigüidade da súa vixencia, concederáse pola designación ou elección para un cargo público que imposibilite a asistencia ao traballo. O reingreso deberá ser solicitado dentro do mes seguinte ao cesamento no cargo público.

2.2.—Así mesmo poderán solicita-lo seu paso á situación de excedencia na empresa os traballadores/as que exerzan funcións sindicais de ámbito provincial ou superior mentres dure o exercicio do seu cargo representativo.

3) EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FILLOS E FAMILIARES

3.1.—Os traballadores/as terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atender ao coidado da cada fillo/a, tanto cando o sexa por natureza, como por adopción, ou no suposto de acollemento, tanto permanente como

preadoptivo, aínda que estes sexan provisionais, a contar dende a data de nacemento ou, se é o caso, da resolución xudicial ou administrativa.

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

3.3.—A excedencia contemplada no presente apartado cuxo período de duración poderase disfrutar de forma fraccionada, constituíe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. Non obstante se dous ou mais traballadores/as da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limita-lo seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

3.4.—Cando un novo suxeito causante dera dereito a un novo período de excedencia, o inicio da mesma dará fin ao que, se é o caso, se viñera disfrutando.

3.5.—O período no que o traballador/a permaneza en situación de excedencia conforme ao establecido neste artigo será computable a efectos de antigüidade e o traballador/a terá dereito á asistencia a cursos de formación profesional, participación á que deberá ser convocado polo empresario, especialmente con ocasión da súa reincorporación.

3.6.—Os traballadores/as terán o dereito da reserva do posto de traballo independentemente de cal fora o suxeito causante da excedencia.

ARTIGO 41. REDUCCIÓN DA XORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES

1. PERMISO POR LACTANCIA DUN FILLO/A MENOR DE NOVE MESES

1.1.—As traballadoras, por lactación dun fillo/a menor de nove meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A duración do permiso incrementarase proporcionalmente nos casos de parto múltiple.

1.2.—A muller, pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da súa xornada en media hora coa mesma finalidade ou acumulalo en xornadas completas nos termos previstos na negociación colectiva o no acordo que se chega con o empresario respetando, no seu caso, o establecido en aquela.

1.3.—Este permiso poderá ser gozado indistintamente pola nai ou o pai no caso de que ambos traballen.

1.4.—Nos casos de nacementos de fillos prematuros o que, por calquera causa, deban permanecer hospitalizados a continuación do parto, a nai o pai tendan dereito a auséntanse do traballo durante unha hora. Asimesmo, tendan dereito a reducir a súa xornada de traballo ata un máximo de dúas horas, con a diminución proporcional do salario. Para o disfrute deste permiso estarase ao previsto no artigo 37,6 do Estatuto dos Traballadores.

2.—REDUCCIÓN DA XORNADA POR GARDA LEGAL DE MENORES OU OUTROS SUPOSTOS

2.1.—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 de xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario entre, ao menos, dun oitavo e un máximo da metade da duración daquela.

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

2.3.—A redución de xornada contemplada no presente apartado constitúe un dereito individual dos traballadores/as, homes ou mulleres. Non obstante, si dous ou máis traballadores/as da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo subxecto causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

3.—CONCRECIÓN HORARIA

3.—1 A concreción horaria e a determinación do período de disfrute do período de lactancia e da redución da xornada previstos nos apartados 1.4 e 2 deste artigo, corresponderá o traballador/a, dentro da xornada ordinaria. O traballador/a deberá preavisar ao empresario con 15 días de antelación a data no que se reincorporará a súa xornada ordinaria.

3.—2 As discrepancias xurdidas entre empresario e traballador/a sobre a concreción horaria e determinación dos períodos de disfrute previstos nos apartados 1.4 e 2 deste artigo, serán resoltas pola xurisdicción competente a través do procedemento establecido no artigo 138bis da Lei de Procedemento Laboral.

ARTIGO 42. SUSPENSIÓN E TROCO DE POSTO DE TRABALLO POR EMBARAZO

1.—SUSPENSIÓN CON RESERVA DO POSTO DE TRABALLO

1.1.—No suposto de parto, a suspensión terá unha duración de 16 semanas, ininterrompidas, ampliables no suposto de parto múltiple en dúas semanas mais por cada fillo/a a partir do segundo. O período de suspensión distribuirase a opción da interesada sempre que 6 semanas sexan inmediatamente posteriores ó parto. No caso de falecemento da nai, con independencia de que esta realizara ou non algún traballo, o outro proxenitor poderá facer uso da totalidade o, si e o caso, da parte que reste de período de suspensión, computado dende a data do parto, e sen que se desconte do mesmo a parte que a nai haberá podido disfrutar con anterioridade ao parto. No suposto do falecemento do fillo/a, o período de suspensión, non se verá reducido, salvo que, unha vez finalizadas as seis semanas de descanso obrigatorio, a nai solicitara reincorporarse a seu posto de traballo.

1.2.—Non obstante o anterior, e sen prexuízo das 6 semanas inmediatas posteriores o parto de descanso obrigatorio para a nai, no caso de que ambos proxenitores traballen, a nai, ao iniciarse o período de descanso por maternidade, poderá optar porque o outro proxenitor disfrute dunha parte determinada e ininterrompida do período de descanso posterior o parto ben de forma simultánea ou sucesiva co o da nai. O outro proxenitor poderá seguir facendo uso do período de suspensión por maternidade inicialmente cedido, aunque o momento previsto

para a reincorporación da nai ao traballo esta encóntrese en situación de incapacidade laboral.

1.3.—No caso de que a nai non tivese dereito a suspender a súa actividade profesional con dereito a prestacións de acordo con as normas que regulen dita actividade, o outro proxenitor tenda dereito a suspender o seu contrato de traballo por o período que houbera correspondido a nai, por o que sería compatible con o exercicio do dereito recoñecido no artigo 48bis do Estatuto dos Traballadores.

1.4.—Nos casos de parto prematuro e en aqueles en que, por calquera outra causa, o neonato deba permanecer hospitalizado a continuación do parto, o período de suspensión poderá computarse, a instancias da nai, o no seu defecto, do outro proxenitor, a partires da data da alta hospitalaria. Exclúense de dito cómputo as seis semanas posteriores ao parto, de suspensión obrigatoria do contrato da nai.

1.5.—Nos casos de partos prematuros con falla de peso e aqueles outros no que o neonato precise, por algunha condición clínica, hospitalización a continuación do parto, por un período superior a sete días, o período de suspensión ampliase en tantos días como o nacido se encontre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionais, e en os termos que reglamentariamente se desenvolvan.

1.6.—Nos supostos de adopción ou acollemento, de acordo co o Artigo 45.1.d do Estatuto dos Traballadores, a suspensión terá unha duración de 16 semanas ininterrompidas, ampliable no suposto de adopción ou acollemento múltiple en dúas semanas por cada menor a partir do segundo. Dita suspensión producirá seus efectos, a elección do traballador, ben a partires da resolución xudicial por a que se constituíe a adopción, ben a partires da decisión administrativa ou xudicial de acollemento, provisional ou definitivo, sin que en ningún caso un mesmo menor poida dar derito a varios períodos de suspensión

1.7.—No caso de ambos proxenitores traballen, o período de suspensión distribuirase a opción dos interesados, que poderán disfrutalo de forma simultánea ou sucesiva, sempre con períodos ininterrompidos e con os límites sinalados.

1.8.—Nos casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, a suma dos mesmos non poderá excederse das 16 semanas previstas, nos apartados anteriores ou das que correspondan no caso de parto, adopción ou acollemento múltiple.

1.9.—No suposto de discapacidade do fillo/a menor adoptado ou acollido, a suspensión do contrato a que se refire este apartado tenda unha duración adicional de dúas semanas. No caso de ambos proxenitores traballen, este período adicional distribuirase a opción dos interesados, que poderán disfrutalo de forma simultánea ou sucesiva e sempre de forma ininterrompida.

1.10.—Os períodos os que se refiren o presente artigo poderán gozarse en réxime de xornada completa ou a tempo parcial, previo acordo entre os empresarios e os traballadores/as afectados/as, no termos que regulamentariamente se determinen.

1.11.—Nos supostos de adopción internacional cando sexa necesario o desprazamento previo dos proxenitores ao país de orixe do adoptado, o período de suspensión, previsto para cada caso no presente artigo, poderá iniciarse até catro semanas antes da resolución pola que se constituí á adopción.

1.12.—Os traballadores/as beneficiaranse de calquera mellora nas condicións de traballo as que haberen podido ter dereito durante a suspensión do contrato en os supostos a que refírese este artigo, así como no previsto nos artigos 48.5 e 48bis do Estatuto dos Traballadores.

2.—SUSPENSIÓN DO CONTRATO DE TRABALLO POR PATERNIDADE

2.1.—Nos supostos de nacemento de fillo/a, adopción ou acollemento de acordo con o artigo 45.1d do Estatuto dos Traballadores, o traballador tenda dereito a suspensión do contrato durante trece días ininterrompidos, ampliables no suposto de parto, adopción ou acollemento múltiples en dous días máis por cada fillo/a a partires do segundo. Esta suspensión e independente do disfrute compartido dos períodos de

descanso por maternidade regulados no artigo 48.4 do Estatuto dos Traballadores.

2.2.—No suposto de parto, a suspensión corresponde en exclusiva ao outro proxenitor. Nos supostos de adopción ou acollemento, este dereito corresponderalle só a un dos proxenitores, a elección dos interesados; non obstante, cando o período de descanso regulado no artigo 48.4 do Estatuto dos Traballadores, sexa disfrutado na súa totalidade por un dos proxenitores, o dereito a suspensión por paternidade unicamente poderá ser exercido por o outro.

2.3.—O traballador que exerza este dereito poderá facelo durante o período comprendido dende o remate do permiso por nacemento de fillo/a, previsto legal ou convencionalmente, o dende a resolución xudicial por a que se constitúe a adopción o a partires da decisión administrativa ou xudicial de acollemento, ata que finalice a suspensión do contrato regulada no artigo 48.4 do Estatuto dos Traballadores o inmediatamente despois da finalización de dita suspensión.

2.4.—A suspensión do contrato o que se refire este artigo poderá disfrutarse en réxime de xornada completa ou en réxime de xornada parcial de un mínimo do 50%, previo acordo entre o empresario e o traballador, e conforme se determine reglamentariamente.

2.5.—O traballador deberá comunicar ao empresario, con a debida antelación, o exercicio deste dereito e nos termos establecidos, en seu caso, nos convenios colectivos.

2.6.—A suspensión do contrato por paternidade tendrá unha duración de vinte días cando o novo nacemento, adopción ou acollemento se produza núa familia numerosa, cando a familia adquira dita condición con o novo nacemento, adopción ou acollemento ou cando na familia axa unha persoa con discapacidade.

2.7.—A duración indicada ampliarase no suposto do parto, adopcións ou acollementos múltiples en dous días mais por cada fillo/a a partires do segundo, ou se un deles e unha persoa con discapacidade.

2.8.—Esta norma será de aplicación a os nacementos, adopcións ou acollementos que se produzan ou constituían a partires do 1 de xaneiro de 2009.

3.—PROTECCIÓN A MATERNIDADE

3.1.—A avaliación dos riscos o que se refire o artigo 16 da Lei de Prevención de Riscos Laborais deberá comprender a determinación da natureza, o grao e a duración da exposición das traballadoras en situación de embarazo ou parto recente a axentes, procedementos ou condicións de traballo que poidan influír negativamente na saúde das traballadoras ou do feto, en calquera actividade susceptible de presentar un risco específico. Se os resultados da avaliación revelasen un risco para a seguridade e a saúde ou unha posible repercusión sobre o embarazo ou a lactación das citadas traballadoras, o empresario adoptará as medidas necesarias para evitar a exposición a dito risco, a través dunha adaptación das condicións ou do tempo de traballo da traballadora afectada. Ditas medidas incluírán, cando resulte necesario, a non realización de traballo nocturno ou de traballo a quendas.

3.2.—Cando a adaptación das condicións ou do tempo de traballo non resultase posible ou, a pesar de tal adaptación, as condicións dun posto de traballo puideran influír negativamente na saúde da traballadora embarazada ou do feto, e así o certifiquen os Servizos Médicos do Instituto Nacional da Seguridade Social ou das Mutuas, co informe do médico do Servizo Nacional da Saúde que asista facultativamente á traballadora, esta deberá desenrolar un posto de traballo ou función diferente e compatible co seu estado. O empresario deberá determinar, previa consulta cos representantes dos traballadores, a relación dos postos de traballo exentos de riscos a estes efectos.

3.3.—O cambio de posto ou función levarase a cabo de conformidade coas regulamentos e criterios que se apliquen nos supostos de mobilidade funcional e terá efectos até o momento no que o estado de saúde da traballadora permita a súa reincorporación o anterior posto.

3.4.—No suposto de que, aínda aplicando as regulamentos sinaladas no paragrafo anterior, non existise posto de traballo ou función compatible, a traballadora poderá ser destinada a un posto non corresponde ao seu grupo ou categoría equivalente, se ben conservará ao dereito ao conxunto de retribucións do seu posto de orixe.

3.5.—Se dito cambio de posto non resultara técnica ou obxectivamente posible, ou non poda razoablemente esixirse por motivos xustificadas, poderá declararse o paso da traballadora afectada á situación de suspensión do contrato por risco durante o embarazo, contemplada no artigo 45.1.d) do Estatuto dos Traballadores, durante o período necesario para a protección da súa seguridade ou da súa saúde e mentres persista a imposibilidade de reincorporarse o seu posto anterior ou a outro posto compatible co seu estado.

3.6.—O disposto nos números 3.1 e 3.2 deste artigo será tamén de aplicación durante o período de lactación, se as condicións de traballo puideran influír negativamente na saúde da muller ou do fillo/a e así o certifique o médico que, no réxime da Seguridade Social aplicábel, asista facultativamente a traballadora.

3.7.—As traballadoras embarazadas terán dereito a ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto, previo aviso o empresario e xustificación da necesidade da súa realización dentro da xornada de traballo.

4.—SITUACIÓN PROTEXIDA

4.1.—Aos efectos da prestación económica por risco durante o embarazo as mulleres embarazadas terán dereito a que se lle cambie de posto de traballo a outro máis acorde co seu estado, non estando obrigadas en ningún caso a desempeñar as súas funcións en lugares radioactivos, infecciosos ou perigosos para o seu embarazo.

4.2.—Esta situación dará lugar a unha suspensión do contrato de traballo cunha duración máxima de dezaseis semanas, remitíndonos ao D.Lei do 3 de marzo de 1989. Durante o período citado a traballadora terá dereito ao abono das prestacións económicas correspondentes, con cargo á Seguridade Social e complementada até o 100% do salario como para o caso de I.T. derivada de accidente de Traballo.

4.3.—A empresa non poderá realizar despidos ou extinción do contrato nos seguintes casos:

a).—Os traballadores/as durante o período de suspensión do contrato de traballo por maternidade, risco durante o embarazo adopción ou acollemento ou a notificada nunha data tal que o prazo finalice dentro de dito período.

b).—As das traballadoras embarazadas dende a data do inicio de embarazo até o comezo do período de suspensión ao que se refire o punto anterior, a dos traballadores/as que haxan solicitado os permisos de suspensión neste convenio ou do apartado 4 e 5 do artigo 37º do estatuto dos traballadores/as, ou esten disfrutando deles ou haxan solicitado a excedencia prevista no convenio ou no apartado 3 do artigo 46 da mesma lei.

c).—O establecido anteriormente será de aplicación salvo que a decisión extintiva non garde relación algunha con o embarazo ou con o exercicio do dereito a os permisos e excedencias sinaladas, debendo ser en todo caso xustificada ante a representación sindical ou organismo laboral competente.

ARTIGO 43. ACOSO SEXUAL, MORAL E PSICOLÓXICO

1. Recoñecese aos traballadores e traballadoras o dereito ao respecto da súa intimidade e a consideración debida a súa dignidade, comprendida a protección fronte a ofensas verbais ou físicas de natureza sexual. Considérase acoso sexual a situación na que se produce calquera comportamento verbal, non verbal ou físico non desexado de índole sexual co propósito ou efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante ou ofensivo. O acoso sexual considérase discriminación por razón de sexo e, polo tanto prohibese. O rechazo de tal comportamento por parte

dunha persoa ou a sumisión ao mesmo non poderá utilizarse para tomar unha decisión que lle afecte.

2. A empresa velará pola consecución de un ambiente adecuado no traballo, libre de comportamentos indexados de carácter ou connotación sexual, moral e psicolóxico, e adoptará as medidas oportunas ao efecto (entre outras apertura de expediente contradictorio).
3. Con independencia das accións legais que poidan interpoñerse o respecto ante calquera instancia administrativa ou xudicial, o procedemento interno e informal, iniciárase con a denuncia de acoso sexual, moral ou psicolóxico ante unha persoa da Dirección da Empresa.
4. A denuncia dará lugar a apertura de expediente informativo por parte da empresa, especialmente encamiñando a averiguar os feitos e impedir a continuidade do acoso denunciado, para o que articularase as medidas oportunas ao efecto, quedando a empresa exonerada da posible responsabilidade por a vulneración dos Dereitos Fundamentais.
5. Poñerase en coñecemento inmediato da representación dos traballadores/as da situación plantexada, si así o solicita a persoa afectada.
6. Nas averiguacións a facer non se obseará máis formalidade, que de dar trámite de audiencia a todos os intervinientes, practicándose cantas dilixencias poidan considerarse conducentes a elucidación, dos feitos acaecidos.
7. Durante todo o proceso que deberá de estar sustanciado nun prazo de 30 días, que gardarán todos os actuantes unha absoluta confidencialidade e reserva, por afectar directamente a intimidade e honorabilidade das persoas.
8. A constatación da existencia de acoso sexual, moral ou psicolóxico no caso denunciado, dará lugar a imposición de unha sanción que será considerada moi grave. Si a referida conduta e levada a cabo prevalendose de unha posición xerárquica, supondrá unha circunstancia agravante de aquela.
9. O Departamento de Recursos Humanos da Empresa elaborou e implantou un Protocolo de Acoso no traballo que e de obrigada aplicación no ámbito deste Convenio Colectivo.

ARTIGO 44. PLAN DE IGUALDADE

1.—En materia de igualdade, de conformidade con o previsto por o artigo 45.2º da Lei Orgánica 3/2007, do 22 de Marzo, FCC, S.A. a negocia e asina un Plan de Igualdade a nivel de Empresa con as principais Centrais Sindicais, cuxa execución, seguimento e avaliación veñe encomendada a unha Comisión, por o que as partes remitense íntegramente ao mesmo.

ARTIGO 45. INFORMACIÓN DE ABSENTISMO

1. O Comité de Seguridade e Saúde será informado trimestralmente, sobre absentismo, baixas por accidente, baixas por enfermidade e faltas inxustificadas, do persoal afectado por este convenio.
2. Informarase ao CSS de todos os accidentes que ocorran no centro de traballo, para o que se establecerá un sistema de comunicación por correo electrónico.

ARTIGO 46. AXUDA FAMILIAR

1. Os traballadores/as afectados por este convenio que teñan ao seu cargo unha persoa diminuída psíquica, física, de acordo coas estipulacións requiridas pola Seguridade Social, e previa xustificación, percibirán un complemento extrasalarial según a cantidade expresada na Táboa Salarial.
2. Os traballadores/as beneficiarios desta axuda xustificaran anualmente a permanencia das condicións que deron dereito a percibir esta axuda.

ARTIGO 47. XUBILACIÓN

- 1.— Xubilación anticipada .

1.1.—A empresa afectada por o presente convenio aceptará a xubilación anticipada para os traballadores/as que accedan a tal situación ós 64 anos de acordo con o regulado no Real Decreto 1194/1985, do 17 de Xullo.

A Empresa suscribirá un contrato de relevo, en substitución do traballador/a xubilado, por un período mínimo de un ano,

1.2.—Igualmente actuarase cando o traballador/a solicite súa xubilación anticipada a partires dos 60 ou 61 anos, de acordo con o preceptuado na Lei 40/2007, do 4 de Decembro, de medidas en materia da Seguridade Social, si ben nestes casos non se concertará contrato de relevo.

2.—Xubilación parcial.

2.1.—A Empresa afectada por os presente convenio aceptará a xubilación parcial dos traballadores/as que accedan a tal situación a partires dos 60 anos, de acordo co regulado no R.D.L. 1/1994, do 20 de xuño, texto Refundido da Lei Xeral da Seguridade Social, no seu artigo 166.

Cando o traballador/a que acceda a esta situación teña unha idade inferior os 65 anos, a empresa suscribirá un contrato de relevo, en substitución do traballador/a xubilado parcialmente, por o período que resta para a xubilación total do traballador/a relevado.

O traballador que opte a esta situación deberá reducir a súa xornada anual de traballo e de salario, entre un mínimo de un 25% e un máximo de un 75%. A xornada efectiva de traballo, en horas anuais, que resulte de aplicar o porcentaxe de redución a xornada anual do servizo, será executada de forma ininterrompida, a xornada completa, no período de tempo que determine a Empresa.

2.2.—Xubilación parcial do 85% : Para os operarios que soliciten e accedan a xubilación parcial, de acordo con os requisitos esixidos na normativa aplicábel, con redución da xornada de traballo en un 85% e a prestación efectiva da xornada do 15%, se establece a acumulación da prestación do tempo real do traballo a partir da data da xubilación parcial, de forma ininterrompida. O traballador percibirá o importe do 15% do salario que lle corresponda, en función da súa categoría laboral e antigüidade, mes a mes, até alcanzar a idade de 65 anos na que pasará a situación de Xubilación Total.

No cumprimento do preceptuado na Disposición Transitoria decimoséptima da LGSS, o traballador/a relevista será contratado a xornada completa mediante un contrato de duración indefinida.

Establecese unha dispensa do tempo de traballo efectivo de acordo con a seguinte escala:

- 1.—Aos 20 anos de servizo na Empresa: o 100%
- 2.—Aos 15 anos de servizo na Empresa: o 75%
- 3.—Aos 10 anos de servizo na Empresa: o 50%
- 3.—Xubilación forzosa.

Como política de fomento de emprego e independentemente do previsto no artigo anterior, establececese a xubilación forzosa aos 65 anos de idade, salvo pacto individual en contrario dos traballadores/as que teñan cuberto o período mínimo legal de carencia para obtela.

Como medida de fomento de emprego independentemente do previsto no artigo anterior tódalas xubilacións forzosas a empresa esta obrigada a cubrilas con traballadores/as desempregados.

ARTIGO 48. SAN MARTIÑO DE PORRES

1. O día de San Martiño de Porres, 3 de novembro, considerárase festivo.

cando o dito día coincida en sábado, domingo ou festivo, a súa celebración adiantarase ou atrasarase até o segundo día laboral anterior ou posterior, sempre que os ditos días non sexan así mesmo festivos.

ARTIGO 49.—CRETOS PERSONALES

- 1.—Crearase un fondo de 50.000,00 regulándose por a Comisión Mixta Paritaria a forma de distribución e reintegro.
- 2.—Regulamento para a concesión de cretos persoais..

1º.—O persoal de “Fomento de Construcciones e Contratas, S.A.” adscritos o contrato da xestión do servizo de recollida de residuos sólidos urbáns, limpeza urbán e de praias, en Vigo, poderá solicitar un creto persoal por un importe máximo de dous mil , (2.000,00).

2º.—A petición deberase de facer en un impreso normalizado, que se remitirá a Comisión Mixta Paritaria, para o seu estudo e aprobación, no seu caso.

3º.—As peticións serán estudadas e resoltas por a Comisión Mixta Paritaria, emitindo o seu informe nun prazo de un mes e comunicar a súa decisión a Dirección.

4º.—O creto concederáse unicamente para cubrir necesidades perentorias que afecten ao empregado/a, esposa/o e fillos, darase preferencia a aquelas derivadas de enfermidade. Non se contempla a concesión deste creto para adquisición ou reparación de todo tipo de vehículos, cancelación decretos bancarios, viaxes, festas ou celebracións de carácter relixiosos, sociais ou privado.

5º.—O creto amortizarase no prazo máximo de un ano, descontándose na nómina de fin de mes e pagas extras, en cantidades redondeadas en múltiplos de dez. O persoal eventual amortizará o creto dentro do período de vixencia do seu contrato.

6º.—Até a total cancelación do creto, o beneficiario do mesmo, no caso de solicitar anticipo quincenal, aceptará a cantidade que se fixe como máxima no documento de solicitude.

7º.—Os fondos dispoñibles serán os que se fixen no Convenio Colectivo vixente en cada intre. Os cretos concederanse como máximo ata o día 1 de Decembro de cada ano.

8º.—A concesión do creto estará supeditada en todo intre a existencia de fondos dispoñibles.

9º.—Non se concederá un novo creto a quen teña outro en curso de amortización.

10º.—A sinatura de un novo convenio e unha vez pactada a cantidade en euros, para estes cretos persoais, descontarase da mesma, as cantidades pendentes de amortizar dos cretos concedidos anteriormente, para que a cantidade circulante sexa sempre a pactada en Convenio.

11º.—Un vez aprobado o creto e entregado o seu importe, o beneficiario deberá de xustificar documentalmente o mesmo, nun prazo de vinte días naturais, si non o haberá feito con anterioridade a concesión.

12º.—A amortización comezará ao mes seguinte a concesión do mesmo.

13º.—A non xustificación documental do creto ou a falsedad nas probas aportadas para a súa concesión, dará lugar a súa cancelación de forma inmediata, con o desconte na nómina si fose preciso, e a sanción que proceda.

14º.—Para a concesión do creto valorarase o expediente persoal do solicitante, tendo en conta as faltas e sancións habidas no ano anterior a solicitude.

ARTIGO 50. SERVICIO MECANICO E LAVACOCHESES

1.—O servizo mecánico da quenda de noite, estará destinado exclusivamente para facer servizos de retén.

2.—O servizo mecánico terá que auxiliar nos casos de avaría, pinchazos, etc. no desenvolvemento do traballo.

3.—O persoal do taller poderá trocar entre si quendas de traballo, entre o persoal da mesma categoría.

ARTIGO 51. CAPACIDADE DIMINUIDA

1.—Ao traballador/a que, por causas de accidente ocorrido na prestación de traballo á Empresa, lle sexa recoñecida polo Tribunal Médico de Incapacidades unha Incapacidade Parcial para o seu traballo habitual, a empresa poderá asignarlle un posto de traballo que se adapte á nova aptitude do traballador/a, sempre que exista praza vacante, na que o traballador/a terá prioridade sobre calquera contratación eventual.

ARTIGO 52. FONDO SOCIAL

1.—Dotarase un Fondo Social con a cantidade de 3.100,00 . Este fondo será xestionado pola Comisión Mixta Paritaria e estará destinado a financiar accións e programas de carácter social, cultural ou deportivo do persoal adscrito a este centro de traballo.

CAPÍTULO VI DEREITOS SINDICAIS

ARTIGO 53. COTA SINDICAL

1A empresa descontará da nómina dos traballadores/as a cota sindical, previa solicitude escrita de cada un deles.

ARTIGO 54. HORAS SINDICAIS

1. Previa notificación á empresa, poderanse acumular as horas sindicais nalgún membro do Comité de Empresa, Delegados Sindicais ou membros do Comité de Seguridade e Saúde. A Comisión Mixta Paritaria establecerá e regulará os métodos para establecer cómputos das horas sindicais para os efectos da súa utilización.
2. Os membros do Comité de Empresa, Delegados Sindicais e Delegados do Comité de Seguridade e Saúde, terán dereito a 55 días ao ano, para o exercicio das súas funcións de representación, da acordo co artigo 68.e do Estatuto dos Traballadores.

ARTIGO 55. ALTAS E BAIXAS NA EMPRESA

1.—Entregarase ao Comité de Empresa a copia básica dos contratos que se realicen ámbito de aplicación deste convenio, igualmente se notificarán as baixas na empresa.

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

3.—O traballador/a que desexe cesar na empresa deberá comunicalo cunha antelación de 7 días. Este prazo será de 15 días para o persoal administrativo, e de un mes para o persoal titulado.

ARTIGO 56. BOLSA DE TRABAJO

1.—Crease unha bolsa de traballo para os traballadores/as contratados temporalmente, e os contratados a tempo parcial, desarrollándose o seu contido pola Comisión Mixta Paritaria do Convenio.

ARTIGO 57. DEREITO DE INFORMACIÓN

1.—A empresa facilitará ao Comité a información establecida con carácter xeral no art.64.1 do Estatuto dos Traballadores, referida á Cidade de Vigo.

2.—Así mesmo, facilitará información sobre o número de toneladas de lixo total e por distritos, así como a variación en superficie do servizo de limpeza.

3.—A empresa proporcionará anualmente ao comité os censos actualizados dos traballadores/as en orden alfabético por apelido, con data de ingreso, tipo de contrato, e categoría laboral. Estes datos serán estritamente confidenciais.

ARTIGO 58. ASEMBLEAS

1.—Os traballadores/as disporán dun crédito de 12 horas anuais para a celebración de asembleas dentro da xornada de traballo, previa notificación a empresa.

ARTIGO 59. DEREITOS E NORMALIZACIÓN DO IDIOMA GALEGO

1.—Os traballadores/as teñen dereito a desenvolver a súa actividade laboral e profesional no idioma galego, como lingua propia da Galiza e recibir formación lingüística para mellorar o servizo ao público no seu posto de traballo.

ARTIGO 60. COMISIÓN DE FORMACIÓN

1.—No prazo de dous meses, constituirase unha Comisión de Formación integrada por tres representantes dos traballadores/as, pertencentes ao Comité de Empresa e por tres representantes da empresa, que programe, estude e xestione as diversas actividades formativas a impartir aos traballadores/as.

**CAPÍTULO VII
SUBROGACIÓN DO PERSOAL**

ARTIGO 61. SUBROGACIÓN DO PERSOAL

1. O cambio de titularidade da empresa ou dunha unidade autónoma da mesma, non extinguirá por si mesma a relación laboral, quedando o novo empresario subrogado nos dereitos e obrigas laborais do anterior. O cambio de titularidade esixirá o recoñecemento da representación sindical dos traballadores/as afectados.
2. Se algún dos servizos mencionados deixase de prestarse pola non renovación ou rescisión da concesión administrativa, os traballadores/as adscritos aos ditos servizos serán absorbidos pola nova empresa adxudicataria, ou no seu caso polo propio Concello de Vigo, nas mesmas condicións económicas e laborais que se establecen no presente convenio, ou no que o substitúa.
3. Tanto o empresario cedente coma o novo concesionario responderán solidariamente das obrigas laborais nacidas con anterioridade á transmisión e que non fosen satisfeitas.
4. En todo o non previsto neste artigo estarase ao estipulado con carácter xeral no capítulo XI do “Convenio Xeneral del Sector de Limpeza 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 ao establecido no artigo 44.1 do Estatuto dos Traballadores.

**CAPÍTULO VIII
CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL**

ARTIGO 62. CÓDIGO DE CONDUCTA

1. O presente acordo sobre o código de conduta laboral ten por obxecto o mantemento dun ambiente laboral respetuoso coa normal convivencia, ordenación técnica e organización da empresa, así como a garantía e defensa dos dereitos e lécitos intereses dos traballadores/as e da empresa.
2. A dirección da empresa poderá sancionar as accións ou omisións culpables dos traballadores/as que supoñan un incumprimento contractual dos seus deberes laborais, de acordo coa graduación das faltas que se establece nos artigos seguintes.
3. Corresponde á empresa, no uso da facultade de dirección, impoñer sancións nos termos estipulados no presente acordo.
4. Para a aplicación e graduación das faltas, terase en conta o maior ou menor grado de responsabilidade do que comete a falta, así como a repercusión do feito nos demais traballadores/as e na empresa.
5. Todas as faltas e sancións comunicaranse simultaneamente o traballador/a e ao Comité de Empresa. Os Delegados Sindicais, si os haberá, deberán ser oídos por a Empresa previamente a adopción de medidas de carácter colectivo que afecten aos traballadores/as en xeral, e a os afiliados a un Sindicato en particular, e especialmente nos despedidos e sancións destes últimos.

ARTIGO 63. GRADUACIÓN DAS FALTAS

1.—Toda falta cometida polos traballadores/as clasifícase en atención a súa transcendencia ou intención en: Leve, Grave e Moi Grave.

ARTIGO 64. FALTAS LEVES

Consideraranse faltas leves as seguintes:

1. As de descoido, erro o demora inexplicable na execución de calquera tipo de traballo.
2. De unha a tres faltas de puntualidade na asistencia ao traballo durante o período dun mes, sen que existan causas xustificadas.
3. O abandono sen causa xustificada do posto de traballo, aunq se sexa por breve tempo, sempre que dito aban-

do no resultase prexudicial para a empresa nin perturbara o traballo dos demais operarios, en tales supostos se considerará falta grave o moi grave.

4. Falta de aseo e limpeza persoal ocasionalmente.
5. Faltar un día o traballo sen autorización ou causa xustificada.
6. Retrasar a entrega dos partes de alta, baixa ou confirmación no caso de incapacidade temporal.
7. Non comunicar, con carácter previo a ausencia ao traballo e non xustificación dentro das vinte e catro horas seguintes a razón que a motivou, agás que se probe a imposibilidade de facelo.
8. Faltas de rispato e educación no trato cos compañeiros/as de traballo e faltas de rispato no modo de dirixirse ós superiores.
9. O incumprimento de normas de seguridade e hixiene cando non comporten riscos persoais e materiais.
10. A diminución voluntaria do rendemento normal do traballo.
11. Todas aquelas outras de semellante natureza.

ARTIGO 65. FALTAS GRAVES

Consideraranse faltas graves as seguintes:

1. Máis de 3 faltas de puntualidade ao mes, non xustificadas.
2. Faltar de dous días a tres ao traballo durante un período de trinta días sen causa xustificada.
3. A simulación de enfermidade ou accidente.
4. Calquera alteración intencionada o falsificación de datos persoais ou laborais relativos o propio traballador/a ou ao seus compañeiros/as.
5. Durmir durante a xornada de traballo.
6. Realizar sen o oportuno permiso traballos particulares durante a xornada, así como empregar para uso propio ferramenta ou materiais da empresa sen a debida autorización.
7. O abandono do posto de traballo, sen causa xustificada, que ocasione prexuízos a empresa ou poda ser causa de accidente dos seus compañeiros/as.
8. A embriagades ou toxicomanía durante o traballo cando non sexa habitual, ou fora do mesmo vestindo o uniforme da empresa.
9. Ofender de palabra o mediante ameazas a un compañeiro/a ou a un subordinado/a.
10. A diminución voluntaria e continuada do rendemento normal do traballo.
11. Calquera atentado contra da liberdade sexual dos traballadores/as que se manifeste en ofensas verbais, falla de respecto a intimidade ou dignidade das persoas.
12. A reincidencia na comisión da falta leve (agás a puntualidade) aínda que sexa de distinta natureza, dentro dun trimestre e tendo mediado sanción.
13. Todas aquelas outras de semellante natureza.

ARTIGO 66. FALTAS MOI GRAVES

Consideraranse faltas moi graves as seguintes:

1. Máis de trece faltas de asistencia ao traballo sen xustificar nun período de seis meses ou vinte e seis durante un ano.
2. Faltar ao traballo máis de tres días nun período de trinta días sen causa xustificada.
3. O fraude deslealdade ou abuso de confianza no traballo.
4. O furto ou roubo, tanto os compañeiros/as de traballo como á empresa ou calquera outra persoa dentro das dependencias da empresa, ou durante o traballo en calquera outro lugar.
5. Quebrantar ou violar intencionadamente o segredo da correspondencia ou documentos reservados da empresa, dos seus traballadores/as ou das representacións sindicais.

6. A embriaguez ou toxicomanía habitual se repercute negativamente no traballo.
7. A competencia desleal.
8. Os malos tratos de palabra ou obra o faltas graves de ríspeto e consideración aos superiores, compañeiros/as ou subordinados/as.
9. O abandono do posto de traballo sen xustificación cando elo ocasione grave prexuízo para a empresa ou fora causa de accidente para o traballador/a, seus compañeiros/as ou terceiros.
10. A imprudencia ou negligencia inexcusable, así como o incumprimento das normas de seguridade e hixiene no traballo que ocasionen risco grave de accidente laboral, prexuízos a seus compañeiros/as ou a terceiros.
11. A desobediencia ás ordes ou mandatos dos seus superiores en calquera materia de traballo, se implicase prexuízo notorio para a empresa ou os seus compañeiros/as de traballo, salvo que sexan debidos a abuso da autoridade.
12. A reincidencia en falta grave aínda que sexa de distinta natureza, sempre que as faltas se cometan nun período dos dous últimos meses e fosen obxecto de sanción.
13. Os atentados contra a liberdade sexual que se produzan aproveitando dunha posición de superioridade laboral, ou se exerzan sobre persoas especialmente vulnerables pola súa situación persoal ou laboral.
14. Calquera atentado contra da liberdade sexual dos traballadores/as que se manifeste en ofensas verbais ou físicas, falla de respecto a intimidade ou a dignidade das persoas.
15. O abuso de autoridade por parte do que a ostenta. Terán consideración de abuso de autoridade, os actos realizados por Directivos, Xefes ou Mandos intermedios, con infracción manifesta e deliberada dos preceptos legais, e con perxuízo o traballador/a, o cal poderá dar conta por escrito ou a través dos Representantes dos Traballadores/as, a Dirección da Empresa dos actos que supoñan o abuso de autoridade ou deixades de seus mandos superiores. Recibindo ou escrito a Dirección abrirá o oportuno expediente, e no prazo máximo de 10 días deberá de emitir o seu informe. No caso contrario os Representantes dos Traballadores/as, deberán de formular a oportuna denuncia ante a autoridade laboral competente.
16. Todas aquelas outras de semellante natureza.

ARTIGO 67. RÉXIME DE SANCIÓNS

As sancións que a empresa poderá impoñer, según a gravidade ou circunstancias das faltas cometidas, serán as seguintes:

1. Por faltas leves:
 - Amoestación verbal
 - Amoestación por escrito
 - Suspensión de emprego e soldo por un día.
2. Por falta grave:
 - Suspensión de emprego e soldo de dous a dez días.
3. Por falta moi grave:
 - Suspensión de emprego e soldo de once a sesenta días.
 - Despido.

ARTIGO 68. PRESCRIPCIÓN

1.—Dependendo da súa graduación, as faltas prescriben aos seguintes días:

- Faltas leves: 10 días.
- Faltas Graves: 20 días.
- Faltas Moi Graves: 30 días.

2.—A prescripción das faltas sinaladas comezará a contar a partires da data en que a empresa tivo coñecemento da súa comisión e, en todo caso aos tres meses de terse cometido.

3.—Imposta a sanción, o cumprimento temporal da mesma poderase dilatar ata 60 días despois da data da súa imposición.

CAPÍTULO IX

CONTROL DE ASCENSOS, PROMOCIÓN INTERNA

ARTIGO 69. CONTROL DE ASCENSOS, PROMOCIÓN INTERNA

Reflexase os sistemas de provisión de prazas para as categorías de oficiais 1ª condutores, oficiais 1ª mecánicos e capacitados. No caso de ausencia de regulación, estarase ao disposto no Convenio Xeral do Sector

A.—Sistema para provisión de prazas de oficiais 1ª condutores.

1. Comunicarase publicamente nos taboeiros de anuncios da Empresa, con unha antelación mínima de 30 días antes da data da realización da primeira proba.
2. Poderán optar tódolos empregados fixos, ou con contrato relevo, de F.C.C., S.A. que presten os seus servizos na Contrata da Cidade de Vigo, de recollida e transporte de residuos sólidos urbáns, limpeza viaria e limpeza de praias.
3. Deberán estar en posesión do permiso de conducir vixente, coa categoría necesaria, ou outra superior, para conducir calquera tipo de vehículo de que FCC. S.A. dispoña na Contrata de Vigo antes citada.
4. Non poderán padecer enfermidade, lesión ou defecto que impida desenrolar de xeito eficaz as laborías propias da categoría. Se poderá esixir certificado médico.
5. No poderán optar aqueles empregados que teñan sido sancionados po-la comisión duna falta grave ou moi grave, que sexa firme, nos 30 e 90 días respetivamente anteriores o día en que finalice o prazo de presentación de solicitudes para optar a praza de oficial 1ª condutor.
6. As prazas se proverán mediante un sistema de concurso-exame.
7. Para a fase de concurso valorarase da seguinte maneira:
 - a.—0,5 puntos por cada ano de antigüidade na Empresa, até un máximo de cinco puntos por este concepto.
 - b.—2 puntos po-la asistencia a cada un dos cursos de formación organizados po-la Empresa, ou impartidos por centros especializados, relacionados co traballo a desempeñar, sempre que esta teña sido de xeito continuada e con aproveitamento satisfactorio. No caso dos non organizados po-la Empresa, estes deberán estar debidamente homologados e deberán xustificarse documentalmente.
 - d.—Até 1 punto, a criterio do Tribunal Examinador, po-la experiencia adquirida, en traballos propios da categoría de oficial 1ª condutor, con vehículos ou maquinaria da Empresa adscritos a Contrata de Vigo.
8. As puntuacións da fase de concurso faranse públicas nos taboeiros de anuncios da Empresa xunto coa relación de aspirantes admitidos, fixándose un prazo de 5 días naturais para posibles reclamacións perante o Tribunal Examinador.
9. Para a fase de exames as probas valoraranse e faranse da seguinte maneira:
 - a.—As probas de aptitude poderán ser teóricas e/ ou prácticas e terán carácter eliminatorio. Puntuaranse de 0 a 10 puntos e consideraranse que non as superan aqueles que non acaden os cinco puntos de media das puntuacións emitidas po-los membros do Tribunal Examinador.
 - b.—As probas teóricas consistirán nun exame escrito, ou oral, de 10 preguntas escollidas ao chou entre daquelas que previamente sexan propostas po-los membros do Tribunal Examinador. Cada pregunta valorarase entre 0 e 1 punto.
 - c.—As probas prácticas valoraranse de 0 a 10 puntos e se realizarán nas máquinas ou nos vehículos que decida o Tribunal Examinador.
10. O Tribunal Examinador estará composto do xeito seguinte:

En representación da parte Social tres membros do Comité de Empresa ou traballadores/as que este designe.

En representación da parte Empresarial tres membros que a Empresa designe.

Todo-los membros do Tribunal Examinador terán voz e voto.

11. O Tribunal Examinador encargarse de deseñar a forma de realizar as probas para garantir a igualdade de oportunidades entre tódolos aspirantes. Garantirá que, naquelas probas escritas que se realicen se descoñeza a identidade do aspirante até que esta sexan corrixidas.

Poderá modificar o xeito de facer algunha proba, e mesmo de suprimila e non realizala si considerase que non foxe necesario para a elección.

12. A praza ou prazas que se convoquen adxudicaranse a aqueles aspirantes que obterían as maiores puntuacións, sumando as da fase de concurso e as da fase de exame, emitidas por cada un dos membros do Tribunal Examinador en cada unha das probas realizadas.

13. O adxudicatario/a ou adxudicatarios/as das novas prazas deberán prestar servizo na zona e quenda que se lle asigne por parte de Empresa e poderá sufrir variacións por necesidade do servizo.

14. No caso de empate nas puntuacións, o Tribunal examinador poderá realizar calquera outra proba (oral, escrita, práctica, etc.) que considere oportuna. No caso de persistir o empate, decidirá o membro do Tribunal Examinador coa categoría laboral superior dentro da Empresa.

15. As decisións e puntuacións emanadas do Tribunal Examinador serán expostas nos taboeiros de anuncios da Empresa, fixándose un prazo de 5 días naturais para posibles reclamacións e correccións de erros. Durante este prazo os aspirantes poderán presentar reclamacións por escrito ou solicitar, en seu caso, o dereito a comprobación do seu exame.

De existir algunha reclamación o Tribunal Examinador reunirse para valorala e adoptará unha decisión definitiva que será inapelable.

16. As probas superadas po-los aspirantes nunha convocatoria non terán validez en outras futuras convocatorias.
17. O tempo invertido po-los membros do Tribunal Examinador en todo o proceso para a provisión das prazas non será retribuído nin será considerado como xornada de traballo.

Tampouco será retribuído e non se considerará como xornada de traballo o tempo empregado po-los aspirantes na realización de todas e cada unha das probas, agás si coincide con a súa xornada normal de traballo.

18. O remate das probas faranse públicas as puntuacións obtidas por tódolos aspirantes e a relación dos que teñan acadado as prazas.

19. Non se poderá contratar persoal con categoría de oficial 1ª condutor. O persoal que cubrirá estas prazas serán os traballadores de plantilla con contrato fixo, o con contrato de relevo a tempo completo, e a trabes do cumprimento deste artigo.

B).—Sistema para a provisión de praza de oficiais 1ª mecánicos.

1. Comunicarase publicamente nos taboeiros de anuncios da Empresa, con unha antelación mínima de 15 días antes da data da realización da primeira proba.
2. Poderán optar tódolos empregados fixos de F.C.C. , S.A. adscritos o contrato de recollida e transporte de residuos sólidos urbáns, limpeza viaria e limpeza de praias do Concello de Vigo, que a Empresa ten asinado con o citado Concello.
3. Non poderán padecer enfermidade, lesión ou defecto que impida desenrolar de xeito eficaz as laborías propias de oficial 1ª mecánico. Poderase esixir certificado médico.
4. No poderán optar aqueles empregados que teñan sido sancionados po-la comisión duna falta grave ou moi grave, que sexa firme, nos 60 e 90 días respectivamente anteriores o día en que finalice o prazo de presentación de solicitudes para optar a praza de oficial 1ª mecánico.
5. As prazas se proverán mediante un sistema de concurso-exame.
6. Para a fase de concurso valorarase da seguinte maneira:

a.—0,5 puntos por cada ano de antigüidade na Empresa, ata un máximo de cinco puntos por este concepto.

b.—2 puntos por a cada curso realizado e que este relacionado con o posto a ocupar, sempre que a asistencia a os mesmos haxa sido de maneira continuada e con aproveitamento satisfactorio, deberase demostrar con os certificados correspondentes.

c.—Ata 1 punto, a criterio do Tribunal Examinador, previa consulta con o responsable do taller po-la experiencia adquirida, en traballos propios de oficial 1ª mecánico, nos talleres da Empresa en Vigo.

d.—3 puntos por estar en posesión do permiso de conducir vixente, con a categoría necesaria, para conducir calquer vehículo do que FCC, S. A. dispoña na contrata de Vigo

7. As puntuacións da fase de concurso faranse públicas nos taboeiros de anuncios da Empresa xunto coa relación de aspirantes admitidos, fixándose un prazo de 5 días naturais para posibles reclamacións perante o Tribunal Examinador.

8. As probas de aptitude poderán ser orais ou escritas ou practicas terán carácter eliminatorio. Poderanse realizar en calquer orden e se considéranse que no as superan os aspirantes que non chegan a os cinco puntos de media das puntuacións emitidas polos membros do Tribunal Examinador

9. As probas orais ou escritas constarán de 10 preguntas escollidas ó chou entre daquelas que previamente sexan propostas po-los membros do Tribunal Examinador e valorarase entre 0 e 10 puntos.

No caso da realización de unha proba escrita e para garantir a equidade da mesma, se arbitrará unha forma de facelo para que non sexa coñecida a identidade do examinado ata despois de corrixir a proba.

10. As probas prácticas tamén serán escollidas ó chou entre aqueles que previamente sexan propostas polos membros do Tribunal Examinador e tamén valorarase de 0 a 10 puntos. Estas probas realizaranse preferentemente con material propio da Empresa.

11. O Tribunal Examinador estará composto por:

Tres membros elegidos pola Empresa e tres membros do Comité de Empresa ou traballadores que este designe.

12. No caso de empate nas puntuacións, o Tribunal examinador poderá realizar calquera outra proba (oral, escrita, práctica, etc.) que considere oportuna. No caso de persistir o empate, decidirá o membro do Tribunal Examinador coa categoría laboral superior dentro da Empresa.

13. A praza adxudicarase de forma provisional ao aspirante que obteña a maior puntuación, sumando as da fase de concurso con as da probas de aptitude emitidas por todos os membros do Tribunal Examinador.

14. O aspirante que consiga a puntuación máis alta será o proposto para cubrir a praza e pasará a desenvolver funcións propias da mesma a modo de período de proba, por un prazo comprendido entre dous e seis meses.

Transcorrido dous meses e antes dos seis, e tendo en conta o informe emitido por o responsable do taller ou persoal que a Empresa designe, o Tribunal Examinador decidirá si se lle atorga a categoría de maneira definitiva ou que deba de permanecer na que tiña anteriormente.

O período da proba que traballe no taller poderá computarse en outras convocatorias, tal como se reflexa no punto 7, apartado c.

15. O adxudicatario da nova praza deberá prestar servizo no lugar e quenda que se lle asigne por parte da Empresa e poderá sufrir variacións por necesidades do servizo.

16. As decisións e puntuacións emanadas do Tribunal Examinador serán expostas nos taboeiros de anuncios da Empresa, fixándose un prazo de 5 días naturais para posibles reclamacións e correccións de erros. Durante este prazo os aspirantes poderán presentar reclamacións por escrito ou solicitar, no seu caso, o dereito a comprobación do seu exame.

De existir algunha reclamación o Tribunal Examinador reunirse para valorala e adoptará unha decisión definitiva que será inapelable.

17. As probas superadas po-los aspirantes nunha convocatoria non terán validez en outras futuras convocatorias.
 18. O tempo invertido po-los membros do Tribunal Examinador en todo o proceso para a provisión das prazas non será retribuído nin será considerado como xornada de traballo. Tampouco será retribuído e non se considerará como xornada de traballo o tempo empregado po-los aspirantes na realización de todas e cada unha das probas, agás si coincide con a súa xornada normal de traballo.
 19. O remate das probas e unha vez obtidas as puntuacións finais faranse públicas as conseguidas por todos os aspirantes e a relación dos que conseguiron as prazas.
 20. Para cubrir vacantes temporalmente, por necesidades do servizo, situacións de IT, períodos de vacacións, etc, teranse en conta a aqueles aspirantes que non conseguiron a praza, obtiveron as maiores puntuacións tras os que si a alcanzaron.
- C). Sistemas para provisión de prazas de capataces.
1. Comunicarase publicamente nos taboeiros de anuncios da Empresa, con unha antelación mínima de 15 días antes da data da realización da primeira proba.
 2. Poderán optar tódolos empregados fixos de F.C.C. , S.A. que presten seus servizos na contrata da cidade de Vigo, de recollida e transporte de residuos sólidos urbáns, limpeza viaria e limpeza de praias
 3. Non poderán padecer enfermidade, lesión ou defecto que impida desenvolver de xeito eficaz as laborías propias de capataz. Poderase esixir certificado médico.
 4. No poderán optar aqueles empregados que teñan sido sancionados po-la comisión duna falta grave, que sexa firme, ou moi grave nos 90 e 150 días respectivamente anteriores o día en que finalice o prazo de presentación de solicitudes para optar a praza de capataz.
 5. Os aspirantes deberán estar en posesión do permiso de conducir vixente con a categoría necesaria ou outra superior para conducir calquer tipo de turismos.
 6. As prazas se proverán mediante un sistema de concurso-exame.
 7. Para a fase de concurso valorarase da seguinte maneira:
 - a.—0,5 puntos por cada ano de antigüidade na Empresa, ata un máximo de cinco puntos por este concepto.
 - b.—1 punto por estar en posesión do permiso de conducir vixente para conducir calquer tipo de vehículo dos que dispón a Empresa nesta contrata, actualmente tipo C.
 - c.—1 punto pola asistencia cada un dos cursos de formación organizados pola Empresa, e que teñan relación con as labores a desenvolver na categoría da praza a que opta, sempre que haxa asistido de forma continuada e con aproveitamento satisfactorio.
 - d.—1 punto por cada curso que garde relación con o posto a desempeñar a os que se teña asistido, con un aproveitamento satisfactorio, realizados fora da empresa, presentando o correspondente xustificante ou título.
 - e.—1 punto por estar en posesión de unha titulación académica de grado medio ou diplomatura.
 - f.—2 puntos por estar en posesión de unha titulación academia de grado superior ou licenciatura.
 - g.—Ata 1 punto, a criterio do Tribunal Examinador, por a experiencia adquirida, en traballos propios da categoría de capataz, desenvolvido na Empresa.
 8. As puntuacións da fase de concurso faranse públicas nos taboeiros de anuncios da Empresa xunto coa relación de aspirantes admitidos, fixándose un prazo de 5 días naturais para posibles reclamacións perante o Tribunal Examinador.
 9. As probas de aptitude poderán ser orais ou escritas ou practicas terán carácter eliminador. Se considéranse que no as superan os aspirantes que non chegen a os cinco puntos de media das puntuacións emitidas polos membros do Tribunal Examinador
 10. A proba ou probas de aptitudes orais ou escritas constarán de 10 preguntas escollidas ó chou entre aquelas que previamente sexan propostas po-los membros do Tribunal Examinador e valorarase entre 0 e 10 puntos.
 11. No caso da realización de algunha proba práctica valorarase de 0 a 10 puntos, serán escollidas ó chou entre aqueles que previamente sexan propostas polos membros do Tribunal Examinador.
 12. O Tribunal Examinador encargarse de deseñar a forma de realizar as probas para garantir a igualdade de oportunidades entre todos os aspirantes. Garantizarase que en aquelas probas escritas que se realicen sexa descoñecida a identidade do aspirante ata que estas sexan corrixidas. Poderá modificarse a forma de facer algunha proba, ou suprimila ou non realizala, si considerase que non fose necesaria para a elección.
 13. O Tribunal Examinador estará composto por:

Tres membros elixidos pola Empresa con voz e voto, e tres membros do Comité de Empresa ou traballadores que este designe, en calidade de observadores e controladores de todo o proceso, con voz pero sen voto.
 14. A praza adxudicarase de forma provisional ao aspirante que obteña a maior puntuación, sumando as da fase de concurso con as da probas de aptitude.
 15. No caso de empate nas puntuacións, o Tribunal examinador poderá realizar máis probas de aptitude, e no caso de persistir o empate, decidirá o membro do Tribunal Examinador coa categoría laboral superior dentro da Empresa.
 16. As probas superadas por os aspirantes nunha convocatoria non terá validez en outras convocatorias posteriores.
 17. O aspirante que consiga a puntuación máis alta será o proposto para cubrir a praza e pasará a desenvolver funcións propias da mesma a modo de período de proba, por un prazo comprendido entre dous e seis meses.

Transcorrido dous meses e antes dos seis, e tendo en conta o informe emitido por o Xefe do Servizo ou persoa que a Empresa designe, o Tribunal Examinador decidirá si se lle atorga a categoría de maneira definitiva ou que deba de permanecer na que tiña anteriormente.

O período da proba que traballe como capataz no poderá computarse en outras convocatorias, tal como se reflexa no punto 7, apartado d.
 18. O adxudicatario da nova praza deberá prestar servizo no lugar e quenda que se lle asigne por parte da Empresa e poderá sufrir variacións por necesidades do servizo.
 19. As decisións e puntuacións emanadas do Tribunal Examinador serán expostas nos taboeiros de anuncios da Empresa, fixándose un prazo de 5 días naturais para posibles reclamacións e correccións de erros. Durante este prazo os aspirantes poderán presentar reclamacións por escrito ou solicitar, no seu caso, o dereito a comprobación do seu exame.

De existir algunha reclamación o Tribunal Examinador reunirse para valorala e adoptará unha decisión definitiva que será inapelable.
 20. As probas superadas po-los aspirantes nunha convocatoria non terán validez en outras futuras convocatorias.
 21. O tempo invertido po-los membros do Tribunal Examinador en todo o proceso para a provisión das prazas non será retribuído nin será considerado como xornada de traballo. Tampouco será retribuído e non se considerará como xornada de traballo o tempo empregado po-los aspirantes na realización de todas e cada unha das probas, agás si coincide con a súa xornada normal de traballo.
 22. O remate das probas e unha vez obtidas as puntuacións finais faranse públicas as conseguidas por todos os aspirantes e a relación dos que conseguiron as prazas.
- DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA**
1. En todo o non previsto no vixente convenio estarase ó disposto no “Convenio Colectivo 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.), e no Estatuto dos Traballadores e demais lexislación laboral vixente.

ANEXO Nº I
TÁBOA SALARIAL RECOLLIDA DO LIXO, LIMPEZA VIARIA E PRAIAS. VIGO. ANO 2009

CATEGORÍA	Salario Base	Plus Tóxico, Penoso, Perigoso	Plus nocturno	Plus actividade	Plus produtividade	Plus transporte	Pagas extras
ENCARGADO	49,96	12,48			1,83	3,63	1498,80
SUB. ENCA. NOT.	46,40	11,60	13,92		1,83	3,63	1392,00
CAPATAZ DÍA	42,70	10,67			1,83	3,63	1281,00
CAPATAZ NOITE	42,70	10,67	12,80		1,83	3,63	1281,00
OFIC. 1ª CONDUC. DÍA	35,64	8,91		4,92	1,83	3,63	1069,20
OFIC. 1ª CONDUC. NOITE	35,64	8,91	10,69	4,92	1,83	3,63	1069,20
PEÓN DÍA	35,04	8,77		2,40	1,83	3,63	1051,20
PEÓN NOITE	35,04	8,77	10,52	2,40	1,83	3,63	1051,20
ENCARGADO TALLER	49,96	12,48			1,83	3,63	1498,80
OFIC.1ª MECÁN. DÍA	39,62	9,91		3,50	1,83	3,63	1188,60
OFIC.1ª MECÁN. NOITE	39,62	9,91	11,89	3,50	1,83	3,63	1188,60
PEÓN MECÁNICO	35,04	8,77		2,40	1,83	3,63	1051,20

Festivos traballados

92,53 € para todas as categorías.

Plus Motocarro

2,30 € día.

Plus Lavacoches

2,30 € día.

Axuda Familiar

66,41 € mes.

Dietas:

Completa: 71,40 € ----- Media: 31,76 €

Cretos:

50.000,00 €

Pólizas: 2. A: Falecemento por accidente, ou enfermidade profesional:

24.656,96 €

2. B: Falecemento por accidente non laboral ou enfermidade común:

14.089,70 €

2. C: Incapacidade Permanente Total para súa profesión habitual derivada de accidente laboral ou enfermidade profesional: 21.721,61 €

2. D: Incapacidade Permanente Absoluta ou Grande Invalidez derivada de accidente laboral ou enfermidade profesional: 28.766,45 €

TABOA SALARIAL PERSOAL ADMINISTRATIVO. ANO 2009

CATEGORÍA	Salario Base	Plus Calidade	Plus Transporte	Total Mes	Pagas extras Xullo-Decem.	Paga Beneficios
OFIC.1ª ADTIV.	1.288,94	231,55	93,71	1.614,20	1.614,20	1.288,94
AUX. TÉCNICO	1.219,64	262,20	93,71	1.575,55	1.575,55	1.219,64
OFIC. 2ª ADTIV.	1.150,30	302,80	93,71	1.546,81	1.546,81	1.150,30
AUX. ADTIVO.	1.079,12	324,00	93,71	1.496,83	1.496,83	1.079,12
ALMACENEIRO	1.069,00	306,50	93,71	1.469,21	1.469,21	1.069,00

TABOA VALOR DÍA. CONTRATO DOMINGOS

CATEGORÍA	SALARIO BASE	1/6	TOTAL S.BASE	P. TOXI.	P. NOCT.	P. ACTIV.	P. PROD.	P. TRANS.	TOTAL PLUSES	TOTAL DÍA LABOR	PAGAS DÍA NAT.	VACACIÓNS DÍA NAT.	TOTAL DÍA
OF. 1º MECÁNICO	39,62	6,6	46,22	9,91		3,5	1,83	3,63	18,87	65,09	9,77	4,55	79,41
OF. 1ª MECÁN. NOITE	39,62	6,6	46,22	9,91	11,89	3,5	1,83	3,63	30,76	76,98	9,77	5,36	92,12
PEÓN MECÁNICO	35,04	5,84	40,88	8,77		2,4	1,83	3,63	16,63	57,51	8,64	4,02	70,17
PEÓN MECÁN. NOITE	35,04	5,84	40,88	8,77	10,52	2,4	1,83	3,63	27,15	68,03	8,64	4,75	81,52
CONDUCTOR DÍA	35,64	5,94	41,58	8,91		4,92	1,83	3,63	19,22	60,86	8,79	4,24	73,91
CONDUCTOR NOITE	35,64	5,94	41,58	8,91	10,69	4,92	1,83	3,63	29,98	71,56	8,79	4,98	85,33
PEÓN DÍA	35,04	5,84	40,88	8,77		2,4	1,83	3,63	16,63	57,51	8,64	4,02	70,17
PEÓN NOITE	35,04	5,84	40,88	8,77	10,52	2,4	1,83	3,63	27,15	68,03	8,64	4,75	81,52

1.— Quendas de traballo:

Mañá de 6,00 ata 13,00 horas

Tarde de 13,45 ata 20,45 horas

Noite de 23,00 ata 6,00 horas

2.— Vacacións:

Percibirase a prorrata xunto có salario por día de traballo.

3.— Tabóla salarial:

OS VALORES CONSIGNADOS NESTA TÁBOA CORRESPONDEN O CONVENIO VIXENTE DO ANO 2009

**ANEXO Nº II
FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS S.A.**

CADRO HORARIO PARA O ANO 2009

DELEGACIÓN GALIZA - MEDIO AMBIENTE

OFICINAS CENTRAIS

SERVIZO DA RECOLLIDA DO LIXO E LIMPEZA DE VIGO

1. *HORARIO DE INVERNO:*
(DO 1 DE XANEIRO Ó 31 DE MAIO)

CADRO DE HORARIO PARA O ANO 2009

LÚNS A XOVES:

1. *SERVIZO DE R.B.U. E LIMPEZA VIARIA*

Mañá de 09,00 a 14,00 horas.

Mañá de 06,00 a 13,00 horas..

Tarde de 16,00 a 18,30 horas.

Tarde de 13,45 a 20,45 horas.

VENRES:

Noite de 23,00 a 06,00 horas.

Mañá de 09,00 a 14,00 horas.

2. *SERVIZO DE LIMPEZA DE PRAIAS*

2. *HORARIO DE VERÁN:*
(DO 1 DE XUNIO Ó 30 DE SETEMBRO)

Mañá de 05,00 a 12,00 horas.

LÚNS A VENRES:

Tarde de 13,45 a 20,45 horas.

Noite de 22,00 a 05,00 horas.

Mañá de 08,00 a 15,00 horas.

3. *SERVIZO DE TALLERES*

3. *HORARIO DE INVERNO:*
(DO 1 DE OUTUBRO Ó 31 DE DECEMBRO).

Mañá de 06,00 a 13,00 horas.

LÚNS A XOVES:

Mañá de 7:30 a 14:30 horas.

Tarde de 13,45 a 20,45 horas.

Mañá de 09,00 a 14,00 horas.

Noite de 23,00 a 06,00 horas.

4. *SERVIZO DE ALMACÉN*

Tarde de 16,00 a 18,30 horas.

LÚNS A VENRES:

VENRES:

1º Quenda:

Mañá de 09,00 a 14,00 horas.

Mañá de 09,00 a 14,00 horas.

Tarde de 16,00 a 18,00 horas.

4. *FESTIVOS LOCAIS:*

LÚNS A VENRES:

Día 28 de Marzo.

2ª Quenda:

Día 17 de Agosto.

Mañá de 07,45 a 13,45 horas.

5. *FESTIVOS SEGUN CONVENIO ARTº 47
CONVENIO:*

SABADO: Mañá de 08,00 a 13,00 horas

Día 3 de Novembro.

5. *OFICINAS CENTRAIS:*

Ver folla anexa

6. *COMPENSACIÓN SÁBADOS FESTIVOS.*

6. *FESTIVOS LOCAIS*

Día 28 de Marzo.

Día 13 de Abril.

Día 17 de Agosto.

Día 11 de Xuño.

7. *FESTIVOS SEGUN ART.º 48 CONVENIO*

Día 3 de Novembro.

Día 12 de Xuño.

Día 9 de Novembro.