



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

#### CONVENIOS COLECTIVOS

Visto o texto do convenio colectivo da empresa, FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, SA, para o persoal do servizo de recollida e transporte de residuos sólidos urbáns, xestión do punto limpo e limpeza viaria do concello de Pontearreas, con nº de código 3604341, que tivo entrada no rexistro único do edificio administrativo da Xunta de Galicia en Vigo o día 02-07-2008, suscrito en representación da parte económica por unha representación da empresa, e, da parte social, polo delegado de persoal, en data 24-03-2008, e de conformidade co disposto no art. 90, 2 e 3, do Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, Real decreto 1040/81, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo e Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo, esta delegación provincial,

**ACORDA:**

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

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

*Terceiro.*—Dispoñer a súa publicación, no “Boletín Oficial” da provincia.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS S.A. PARA SU PERSONAL ADSCRITO A LOS SERVICIOS DE RECOGIDA Y TRANSPORTE DE LOS RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS, GESTIÓN DEL PUNTO LIMPIO MUNICIPAL Y LIMPIEZA DE LA VÍA PÚBLICA DEL CONCELLO DE PONTEAREAS**

**CAPÍTULO I.—NORMAS GENERALES**

**ARTÍCULO 1.—ÁMBITO DE APLICACIÓN**

1.—El presente Convenio Colectivo regulará las condiciones de trabajo de la Empresa FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS SA., para su personal adscrito a los Servicios de Recogida y Transporte de los Residuos Sólidos Urbanos, Gestión del Punto Limpio Municipal y Limpieza de la Vía Pública del Concello de Pontearreas.

**ARTÍCULO 2.—DURACIÓN Y VIGENCIA**

1.—La duración del Convenio será de CUATRO años, por lo que extenderá su vigencia hasta el 31 de Diciembre de 2011.

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

3.—El presente Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, a partir del 1 de enero de 2008.

**ARTÍCULO 3.—DENUNCIA**

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

**ARTÍCULO 4.—CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS**

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

**ARTÍCULO 5.—ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN**

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

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

**ARTÍCULO 6.—COMISIÓN MIXTA PARITARIA**

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

2.—Estará formada por UN representante de la parte económica y UNO de la parte social. Ambas partes podrán contar con asesores

3.—Se reunirán a instancia de parte, cuantas veces sea necesario, debiendo celebrar la reunión dentro de las 72 horas siguientes a la convocatoria.

4.—Sus funciones serán las siguientes:

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

b) Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.

c) Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente Convenio, que puedan afectar a su contenido.

d) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del convenio y a una mayor solución interna de los conflictos.

5.—Las horas empleadas en estas reuniones serán al 50 %, es decir, la mitad por cuenta de la empresa y la otra mitad con cargo a las horas de crédito sindical.

**ARTÍCULO 7.—INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DEL CONVENIO**

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

2.—La Comisión Mixta Paritaria deberá emitir su informe en un plazo máximo de 72 horas, a partir del día siguiente en que hubiere sido solicitado.

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

**CAPÍTULO II**  
**CONDICIONES ECONÓMICAS**

**ARTÍCULO 8.—CONDICIONES ECONÓMICAS**

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

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

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

**ARTÍCULO 9.—SALARIO BASE**

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

**ARTÍCULO 10.—ABONO DEL SALARIO BASE**

1.—El salario base se devengará por día natural y se abonará por mensualidades iguales

**ARTÍCULO 11.—PLUS TOXICO, PENOSO Y PELIGROSO**

1.—El personal afecto a este convenio percibirá un complemento de puesto de trabajo denominado Plus tóxico, penoso y peligroso. En el primer año será del 20% y en los tres años siguientes será del 25% calculado sobre el Salario Base Convenio de cada categoría

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

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

**ARTÍCULO 12.—PLUS DE TRANSPORTE:**

1.—A partir del tercer año de vigencia todo el personal afectado por este Convenio percibirá un plus extrasalarial denominado plus de transporte, que será de 20 Euros para todas las categorías. En el cuarto año será del 30 Euros

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

**ARTÍCULO 13.—PLUS DE NOCTURNIDAD**

1.—Los trabajadores que realicen su jornada entre las 22 y las 6 horas percibirán un plus de noc-

turnidad, cuyo importe será del 25%, del salario base de cada categoría.

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

**ARTÍCULO 14.—GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS**

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

La gratificación extraordinaria de Marzo se abonará a razón de 15 días de Salario Base en los dos primeros años. En el tercer año se incrementará en 5 días de Salario Base Convenio de cada categoría; y en el cuarto año de vigencia se incrementará en 10 días de Salario Base Convenio de cada categoría.

2.—Las pagas de Verano y de Navidad se devengarán semestralmente. La de Verano, del 1 de Enero al 30 de Junio. La paga de Diciembre, se devengará del 1 de Julio al 31 de Diciembre. Se abonarán los días 20 de los meses de Julio y de Diciembre, respectivamente.

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

4.—Las Pagas Extras se devengarán día a día, no devengándose en las ausencias injustificadas. En los casos de IT se estará a lo dispuesto en el Artículo 24.

**ARTÍCULO 15.—DIFERENCIA SALARIAL**

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

**ARTÍCULO 16.—DOMINGOS Y FESTIVOS TRABAJADOS**

1.—No obstante lo especificado en el punto 1º del artículo 20, existe la obligación de prestar este servicio público en Domingos y Festivos. Al personal que realice estos servicios en jornada completa, le serán abonados 60 euros y se le compensará con un día de descanso, o la parte proporcional que corresponda en caso de no prestar servicio la jornada completa.

**ARTÍCULO 17.—INCREMENTOS SALARIALES**

1.—Incremento económico igual al IPC previsto de cada año, más 4,25 puntos en el año 2009; 4,50 puntos en el 2010 y 4,75 puntos en el año 2011. Con cláusula de revisión en caso de que el IPC previsto por el Gobierno sufra desviación respecto al IPC real de cada año.

### CAPÍTULO III CONDICIONES DE TRABAJO

#### ARTÍCULO 18.—JORNADA DE TRABAJO

1.—Jornada semanal: 40 horas semanales de trabajo efectivo prestadas de Lunes a Sábado.

2.—Jornada anual: 1820 horas de trabajo efectivo en el año 2008.

3.—Descansos: En el segundo y tercer año de vigencia se descansará 1 día al mes, equivalente a 11 descansos anuales (jornada anual de 1746,66 horas); en el cuarto año se descansarán dos días al mes, equivalentes a 22 días de descanso al año (jornada anual de 1673,33 horas). En las jornadas continuas se descansarán 20 minutos para tomar el bocadillo.

#### ARTÍCULO 19.—CALENDARIO LABORAL

1.—Se adjunta como Anexo Nº II el Calendario Laboral para el año 2.008.

#### ARTÍCULO 20.—DESCANSO SEMANAL

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

2.—No obstante lo especificado en el punto anterior, y al tratarse de un servicio público de inexcusable realización, existe la obligatoriedad de prestar el servicio en Domingos y Festivos. Los trabajadores que tengan que trabajar en domingos o festivos disfrutarán su descanso semanal o la correspondiente festividad en otro día.

#### ARTÍCULO 21.—VACACIONES

1.—Todo el personal adscrito al presente Convenio disfrutará de 30 días naturales de vacaciones retribuidas, o la parte proporcional que le corresponda en función del tiempo trabajado, de los cuales, 15 días se disfrutarán en los meses a Mayo a Septiembre, ambos incluidos.

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

#### ARTÍCULO 22.—PERMISOS Y LICENCIAS

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

2.—A.—**PERMISOS:** La Empresa podrá conceder al personal que lo solicite y por causas justificadas, hasta 15 días ininterrumpidos de permiso al año, sin sueldo, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Los permisos deberán ser solicitados

con la antelación de 15 días, salvo casos de urgente necesidad.

3.—B.—**LICENCIAS:** El trabajador, previo aviso y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tiempo siguientes:

- a) Dieciocho días naturales en caso de matrimonio del trabajador, parte de los cuales podrán disfrutarse antes del día del enlace matrimonial, a petición del interesado.
- b) Dos días por el de nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado de domicilio habitual.
- d) Un día por matrimonio de hijos o hermanos.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

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

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

#### ARTÍCULO 23.—SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTES

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

- 2.—
  - a) En caso de fallecimiento, por accidente laboral o enfermedad profesional: 15.000 euros.
  - b) En caso de fallecimiento por accidente no laboral, o por enfermedad común: 10.000 euros
  - c) En caso de Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual, cualquiera que sea su origen (accidente laboral o no laboral,

o por enfermedad común o profesional): 15.000 euros.

- d) En caso de Incapacidad Permanente Absoluta o Gran Invalidez cualquiera que sea su origen (accidente laboral o no laboral, o por enfermedad común o profesional): 15.000 euros.

3.—La Empresa suscribirá la póliza en el plazo de un mes, a partir de la entrada en vigor de este Convenio.

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

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

#### ARTÍCULO 24.—INCAPACIDAD TEMPORAL

1.—En los supuestos de I.T. derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, la empresa complementará hasta el 100 % del salario real desde el 1<sup>er</sup> día de baja y mientras dure la situación de I.T.

2.—En los supuestos de I.T. por enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa complementará hasta el 75 % del salario mensual los veinte primeros días, y hasta el 100% a partir del día 21 de la baja. En el supuesto de concurrir tres o más períodos de I.T., por enfermedad común o accidente no laboral, en la misma persona en dos años consecutivos, a partir de este tercer período, se dejará de abonar este complemento

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

#### ARTÍCULO 25.—ROPA DE TRABAJO

1.—Se hará una entrega inicial y se repondrá según se vaya deteriorando, previa entrega de las prendas viejas.

2.—Para el personal fijo, la empresa facilitará, para el uso exclusivo en el desempeño de su trabajo, las siguientes prendas:

|                                |                  |
|--------------------------------|------------------|
| 3 pantalones                   | 3 camisas        |
| 1 cazadora                     | 1 anorak         |
| 1 visera                       | 1 par de guantes |
| 1 par de calzado               | 1 traje de aguas |
| 1 chaleco de alta visibilidad. |                  |

3.—Para casos de contratación temporal de personal, la empresa hará una entrega inicial con la cantidad de prendas mínimas necesarias en función del trabajo a realizar y de la duración del contrato.

4.—En todos los casos, cuando realizando el trabajo alguna prenda se rompa o se deteriore, la Empresa la cambiará por otra nueva, previa entrega de la deteriorada.

5.—La utilización del uniforme es obligatoria para todos los operarios, que deben hacerse responsables de su cuidado y del buen uso.

6.—La ropa será elegida por la Comisión Mixta Paritaria.

#### ARTÍCULO 26.—RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCIR

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

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

#### ARTÍCULO 27.—ASISTENCIA JURÍDICA:

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

#### ARTÍCULO 28.—MOVILIDAD

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

#### ARTÍCULO 29.—CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

1.—Se estará a lo recogido en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado que en su Capítulo V regula la clasificación profesional, los grupos profesionales y la definición de grupo y de categorías profesionales.

### CAPÍTULO IV SEGURIDAD Y SALUD

#### ARTÍCULO 30.—VIGILANCIA DE LA SALUD

1.—La Empresa FCC, S.A. se obliga a garantizar a los trabajadores la vigilancia periódica de

su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo.

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

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

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

#### ARTÍCULO 31. —TRABAJADORES SENSIBLES. PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

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

### CAPÍTULO V ASUNTOS SOCIALES:

#### ARTÍCULO 32.—EXCEDENCIAS

##### 1.—EXCEDENCIA VOLUNTARIA

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

al efecto el contrato de interinidad ó sustitución correspondiente.

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

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

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

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

##### 2.—EXCEDENCIA FORZOSA

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

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

##### 3.—EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS Y FAMILIARES

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

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

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

o más trabajadores / as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

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

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

#### ARTÍCULO 33.—REDUCCIÓN DE JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES

##### 1.—PERMISO POR LACTANCIA DE UN HIJO MENOR DE NUEVE MESES

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

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

##### 2.—REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL DE MENORES U OTROS SUPUESTOS

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

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

2.3.—La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores / as, hombres o mujeres.

No obstante si dos o más trabajadores / as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

2.4.—La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del periodo de lactancia y de la reducción de la jornada prevista en los párrafos anteriores corresponderán al trabajador/a dentro de la jornada ordinaria... El trabajador/a deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación a la fecha en la que se incorporará a su jornada ordinaria.

#### ARTÍCULO 34.—CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO POR EMBARAZO

##### 1.—SUSPENSIÓN CON RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO

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

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

1.3.—En los supuestos de adopción y/o acogimiento tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta 6 años la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador/a, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, así mismo, de 16 semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de 6 años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción

social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En el caso de que la madre o el padre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán gozarlos de forma simultánea o sucesiva, siempre que con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

1.4.—En los casos de gozo simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas previstas, en los apartados anteriores o de las que corresponda en el caso de parto múltiple.

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

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

## 2.—PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

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

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

presario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

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

2.4.—En el supuesto de que, aún aplicando los reglamentos señalados en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

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

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

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

## 5.—SITUACIÓN PROTEGIDA

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

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

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

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

#### ARTÍCULO 35.—AYUDA FAMILIAR

1.—Los trabajadores afectados por este convenio, que tengan a su cargo a una persona disminuida psíquica, física o sensorial, de acuerdo con las estipulaciones requeridas por la Seguridad Social, y previa justificación, durante la vigencia de este Convenio, percibirán un complemento extrasalarial de 50 euros mensuales

#### ARTÍCULO 36.—JUBILACIÓN

##### JUBILACIÓN ANTICIPADA

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

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

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

##### 2.—JUBILACIÓN PARCIAL

1.—La Empresa concederá la jubilación parcial a todo aquel trabajador/a que lo solicite y que cumpla los requisitos exigidos por la ley.

2.—Se acuerdan las siguientes mejoras: Se establece la acumulación de la prestación del tiempo

real de trabajo a partir de la fecha de la jubilación parcial, de forma ininterrumpida.

#### 3.—JUBILACIÓN FORZOSA

Como política de fomento de empleo e independientemente de lo previsto en los epígrafes anteriores, se establece la jubilación forzosa a los 65 años de edad, salvo pacto individual en contrario de los trabajadores que no tengan cubierto el periodo mínimo legal de carencia para obtenerla.

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

En todo caso se estará a lo que la ley establezca.

#### ARTÍCULO 37.—CRÉDITOS PERSONALES

1.—Se creará un fondo de 10.000,00 Euros regulándose por la Comisión Mixta Paritaria la forma de distribución y reintegro.

#### ARTÍCULO 38.—SAN MARTÍN DE PORRES

1.—El día de San Martín de Porres, 3 de Noviembre, será considerado festivo.

2.—Cuando dicho día coincida en domingo o festivo, o cuando su celebración de lugar a dos festivos consecutivos, la Comisión Mixta Paritaria fijará la fecha de su disfrute.

#### ARTÍCULO 39.—CAPACIDAD DISMINUIDA

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

### CAPÍTULO VI

#### DERECHOS SINDICALES

#### ARTÍCULO 40.—CUOTA SINDICAL

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

#### ARTÍCULO 41.—ALTAS Y BAJAS EN LA EMPRESA

1.—Se entregará al delegado de personal la copia básica de los contratos que se realicen en el ámbito de aplicación de este Convenio

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

3.—El trabajador que desee cesar en la Empresa deberá comunicarlo con una antelación de 7 días.

Este plazo será de 15 días para el personal administrativo, y de un mes para el personal titulado.

#### ARTÍCULO 42.—DERECHO DE INFORMACIÓN

1.—La Empresa facilitará al delegado la información establecida con carácter general en el ARTÍCULO 64.1 del Estatuto de los Trabajadores, referida al Concello Ponteareas.

#### ARTÍCULO 43.—ASAMBLEAS

1.—Los trabajadores dispondrán de un crédito de 6 horas anuales para la celebración de asambleas dentro de la jornada de trabajo, previa notificación a la Empresa y procurando que estas reuniones no interfieran en el proceso productivo.

### CAPÍTULO VII

#### SUBROGACIÓN DEL PERSONAL

#### ARTÍCULO 44.—SUBROGACIÓN DEL PERSONAL

1.—El cambio de titularidad de la Empresa o de una unidad autónoma de la misma, no extinguirá por sí misma la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior. El cambio de titularidad exigirá el reconocimiento de la representación sindical de los trabajadores afectados.

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

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

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

#### DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA

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

#### TABLAS 2007 Y 2008 SU PONTEAREAS

| Incremento 2008 | IPC 2008              |                 | Plus Tóxico<br>Pen/Pel.<br>20,00% | Pagas<br>Ver./Nav. | Paga<br>Marzo | Total<br>Devengado<br>Anual |
|-----------------|-----------------------|-----------------|-----------------------------------|--------------------|---------------|-----------------------------|
|                 | S.Base                | Noct.<br>25,00% |                                   |                    |               |                             |
|                 | 587,00                |                 | 117,40                            | 587,00             | 293,50        | 9.920,30                    |
| COND. DÍA       | 587,00                | 146,75          | 117,40                            | 587,00             | 293,50        | 11.681,30                   |
| COND. NOCHE     | 587,00                |                 | 117,40                            | 587,00             | 293,50        | 9.920,30                    |
| OFC.1ª MEC.     | 582,01                |                 | 116,40                            | 582,01             | 291,01        | 9.836,00                    |
| PEÓN DÍA        | 582,01                | 145,50          | 116,40                            | 582,01             | 291,01        | 11.582,04                   |
| PEÓN NOCHE      | Personal ADTIVO.      |                 |                                   |                    |               |                             |
|                 | (Retribución mensual) |                 | Calidad                           |                    |               |                             |
| AUX. ADMÓN.     | 668,99                |                 | 133,80                            | 668,99             | 334,49        | 11.305,89                   |
| AUXILIAR TCO.   | 668,99                |                 | 133,80                            | 668,99             | 334,49        | 11.305,89                   |

#### FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. DELEGACIÓN GALICIA M.A.—CONCELLO DE PONTEAREAS CUADRO HORARIO PARA EL AÑO 2008

| 1º.—SERVICIO            | De   | Hasta |
|-------------------------|--|-------|
| Lunes a sábados         | Mañana:  | 6:30  |
|                         | Tarde:   | 15:00 |
|                         | Noche:   | 22:00 |
| Domingos y festivos     | Mañana:  | 7:00  |
|                         | Noche:   | 22:00 |
| 2º.—TALLER              | De   | Hasta |
| Lunes a sábados         | Mañana:  | 6:30  |
|                         |  | 13:10 |
| 3º.—OFICINA             | De   | Hasta |
| Lunes a Viernes         | Mañana:  | 8:30  |
|                         | Tarde:   | 16:00 |
| Festivos locales:       | 26 de Mayo   |       |
|                         | 29 de Septiembre   |       |
| Festivo según convenio: | San Martín de Porres<br>(a decidir por C. Mixta Paritaria) |       |

Vigo, a 26 de agosto de 2008.—O Delegado Provincial, Pedro Borrajo Rivas. **2008009115**