



### XUNTA DE GALICIA

#### XEFATURA TERRITORIAL DA CONSELLERÍA DE TRABALLO E BENESTAR DE LUGO

##### Anuncio

Visto o texto do convenio colectivo para a empresa FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS SA, PARA O CENTRO DE TRABALLO DE MONFORTE DE LEMOS, asinado o día 18 de xullo de 2011, pola representación da mentada empresa e a dos seus traballadores, e de conformidade co disposto no artigo 90 apartados 2 e 3 do Real decreto lexislativo 1/95, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, e no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo.

Esta Xefatura Territorial, **ACORDA:**

Primeiro: Ordena-la inscrición do citado convenio colectivo no Rexistro de convenios desta Xefatura, así como o seu depósito.

Segundo: Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Lugo, 16 de setembro de 2011.- A xefa de servizo de Relacións Laborais, Matilde I. Alonso da Cunha

**TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. PARA EL CENTRO DE TRABAJO DE MONFORTE DE LEMOS (LUGO).**

#### CAPITULO I.NORMAS GENERALES

##### ARTÍCULO 1º: ÁMBITO FUNCIONAL.

1. - El presente Convenio Colectivo regulará las condiciones de trabajo de la Empresa FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS SA. , para su personal adscrito al Servicio de Recogida y Transporte de Residuos Urbanos, Limpieza Viaria y otros servicios complementarios del Concello de Monforte de Lemos, según acuerdo adoptado por el Pleno de la Corporación en sesión extraordinaria y urgente de 19 de Agosto de 2010.

##### ARTÍCULO 2º: ÁMBITO TERRITORIAL.

1.- Residuos Urbanos, Limpieza Viaria y otros servicios complementarios del Concello El presente Convenio Colectivo se suscribe para el ámbito territorial del término municipal de Monforte de Lemos, en el cual la Empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. realiza por concesión administrativa del Excmo. Ayuntamiento de Monforte de Lemos, el Servicio de Recogida y Transporte de Residuos Urbanos, Limpieza Viaria y otros servicios complementarios del Concello.

##### ARTÍCULO 3º: ÁMBITO PERSONAL.

1.- Quedan sometidos a las estipulaciones de este Convenio los trabajadores de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. concesionaria del Servicio de Recogida y Transporte de Residuos Urbanos, Limpieza Viaria y otros servicios complementarios del Concello de Monforte de Lemos.

##### ARTÍCULO 4º: ÁMBITO TEMPORAL.

1.- Este Convenio tendrá una duración de dos años, con vigencia desde el 1 de enero de 2011 al 31 de diciembre de 2012.

##### ARTÍCULO 5º: ENTRADA EN VIGOR.

Este Convenio entrará en vigor el día de su firma, con efectos económicos desde el 1 de enero de 2011.

**ARTÍCULO 6º: DENUNCIA.**

1.- Se estipula un plazo de duración de dos años, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2012, pactándose de común acuerdo que con antelación de 2 meses a la fecha de expiración se considera automáticamente denunciado.

**ARTÍCULO 7º: COMISIÓN MIXTA PARITARIA.**

1.- La Comisión mixta paritaria que debe interpretar este Convenio estará compuesta por el Delegado de personal y por el representante de la empresa; a las reuniones de la Comisión podrá asistir un asesor por cada una de las partes.

2.- A esta Comisión le corresponde la vigilancia e interpretación del Convenio.

**CAPITULO II.- CONDICIONES ECONÓMICAS****ARTÍCULO 8º: INCREMENTOS SALARIALES.**

1.- Se pacta para cada año de vigencia del convenio un aumento salarial equivalente al IPC real de cada año, aplicando al inicio del primer año de vigencia del Convenio un incremento de 2%, estimado por ambas partes, y regularizándose en más o en menos, una vez conocido el IPC real del año.

2.- Para el segundo año de vigencia del Convenio, se aplicará el IPC real una vez conocido.

**ARTICULO 9º. - SALARIO BASE:**

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

**ARTÍCULO 10º: ANTIGÜEDAD.**

El plus de antigüedad se devengará por trienios para cada año de duración del convenio según la siguiente Tabla:

Años	% salario base	Años	% salario base
3	5	21	34
6	10	24	38
9	15	27	42
12	20	30	46
15	25	33	50
18	30		

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

**ARTÍCULO 11º: PLUS DE TRANSPORTE.**

1.- Se pacta para cada año de vigencia del convenio un aumento del Plus extrasalarial de Transporte equivalente al IPC real de cada año, aplicando al inicio del primer año de vigencia del Convenio un incremento de 2%, estimado por ambas partes, y regularizándose en más o en menos, una vez conocido el IPC real del año.

2.- Para el segundo año de vigencia del Convenio, se aplicará el IPC real una vez conocido.

3. - Dicho se abonará los doce meses del año y será percibido por todos los trabajadores de la empresa.

**ARTÍCULO 12º: PLUS DE ACTIVIDAD:**

1.- Se pacta para cada año de vigencia del convenio un aumento del Plus de Actividad equivalente al IPC real de cada año, aplicando al inicio del primer año de vigencia del Convenio un incremento de 2%, estimado por ambas partes, y regularizándose en más o en menos, una vez conocido el IPC real del año.

2.- Para el segundo año de vigencia del Convenio, se aplicará el IPC real una vez conocido.

3. - Dicho se abonará los doce meses del año y será percibido por el encargado y el administrativo.

**ARTÍCULO 13º: PLUS PENOSO, TÓXICO Y PELIGROSO.**

1.- Se establece un Plus penoso, tóxico y peligroso para cada año de vigencia del convenio que consiste en el 20% del salario base durante los doce meses del año.

2.- Este Plus será percibido por todos los trabajadores de la empresa.

**ARTÍCULO 14º: PLUS NOCTURNO.**

1.- Se establece un Plus nocturno para cada año de vigencia del convenio que consiste en el 25% del

salario base durante los doce meses del año, que será percibido por todos los trabajadores que desarrollen su actividad en horario nocturno.

2.- La jornada nocturna abarca desde las 22:00 hasta las 6:00 horas.

#### **ARTÍCULO 15º: PAGAS EXTRAORDINARIAS.**

1.- Se establecen cuatro pagas completas, de Salario Base más antigüedad, para cada año de vigencia del convenio que se abonarán:

Las Pagas de Verano y de Navidad entre los días 15/20 de los meses de Julio y Diciembre, respectivamente,

La Paga de Marzo junto con la nómina mensual del mes de Marzo.

La Paga de Septiembre junto con la nómina mensual del mes de Septiembre.

### **CAPITULO III.- CONDICIONES DE TRABAJO**

#### **ARTÍCULO 16º: JORNADA LABORAL.**

1.- La jornada Laboral será de 39 horas semanales, de lunes a sábado, con un descanso de 30 minutos.

2.- Los días 24 y 31 de diciembre, los trabajadores de horario nocturno empezaran el recorrido a las cuatro de la tarde y terminaran a las ocho de la tarde.

3.- Se establece una libranza para todos los trabajadores, de un sábado al mes.

#### **ARTÍCULO 17º. - CALENDARIO LABORAL.**

1. - El Calendario Laboral incluirá todos los servicios, incluido el de las Oficinas de la Empresa, y se adjuntará como Anexo Nº II el correspondiente al año 2.011.

#### **ARTÍCULO 18º: HORAS EXTRAORDINARIAS.**

1.- Mientras persista la actual situación de desempleo no se realizarán horas extraordinarias, salvo en casos de fuerza mayor. En este supuesto se establece un aumento del IPC real, para cada año de vigencia del convenio.

#### **ARTÍCULO 19º: TRABAJO EN DOMINGOS Y FESTIVOS:**

1.- Al tratarse de un servicio público de inexcusable realización, la empresa tiene la obligación de prestar determinados servicios en domingos y festivos, de acuerdo con la siguiente distribución:

a).- Trabajos en domingos: Se contratará personal a tiempo parcial que percibirán sus retribuciones según la Tabla Salarial Anexa al Convenio

b).- Trabajos en Festivos Dobles: En caso de coincidir dos festivos consecutivos es necesario que se preste el servicio en uno de ellos, de acuerdo con la Oferta de la Empresa al Ayuntamiento de Monforte de Lemos.

Trabajará el total de la plantilla y percibirá, además del día de trabajo como tal, la cantidad de 80,00 Euros por jornada festiva trabajada.

c).- Trabajos en Festivos no Dobles: Se contratará personal a tiempo parcial que percibirán sus retribuciones según la Tabla Salarial Anexa al Convenio

#### **ARTÍCULO 20º: FESTIVIDAD PATRONAL.**

1.- La festividad de San Martín de Porres, el día 3 de noviembre, se considera no laborable a todos los efectos. En caso de coincidir en festivo, se trasladará al jueves anterior o posterior.

#### **ARTÍCULO 21º: VACACIONES.**

1.- Personal contratado a jornada semanal completa:

1.1.- Todo el personal adscrito al presente Convenio, contratado a tiempo completo, disfrutará de 30 días naturales de vacaciones retribuidas, o la parte proporcional que le corresponda en función del tiempo trabajado, para lo que se establecerá un calendario anual que recoja una distribución uniforme de todo el personal a lo largo del año natural.

1.2.- Se garantizará a todos los trabajadores el disfrute de 15 días en el período vacacional, que corresponde a los meses junio, julio, agosto y septiembre. Las vacaciones disfrutadas fuera de este período serán gratificadas con un día más por quincena.

1.3.- Los trabajadores podrán intercambiar entre sí, 15 o 30 días ininterrumpidos de vacaciones, de los que les corresponden anualmente dentro del período vacacional, previa autorización de la empresa, y antes de la confección definitiva del calendario de vacaciones anual.

1.4.- En el caso de que el trabajador, en el comienzo de disfrute de las vacaciones, se encuentre en situación de I.T. por accidente laboral, enfermedad profesional o enfermedad común con o sin hospitalización y convalecencia, se procederá a un nuevo señalamiento del período de disfrute dentro del año natural.

2.- Personal contratado a tiempo parcial:

2.1.- A los contratados a tiempo parcial se les abonará la parte proporcional de las vacaciones que les correspondan, junto con el importe devengado diariamente por todos los conceptos, según la Tabla Salarial Anexa a este Convenio.

**ARTÍCULO 22º: INCAPACIDAD TEMPORAL.**

1.- En el caso de accidente laboral o enfermedad profesional, la empresa complementará hasta el 100% del salario bruto mensual del trabajador desde el primer día de baja y hasta que dure la situación de I.T.

2.- En el caso de enfermedad común la empresa complementará hasta el 100% del salario bruto mensual del trabajador desde el primer día de baja y hasta que dure la situación de I.T.

3.- En el caso de hospitalización y convalecencia la empresa complementará hasta el 100% del salario bruto mensual del trabajador desde el primer día de baja y hasta que dure dicha situación.

**ARTÍCULO 23º: LICENCIAS RETRIBUIDAS.**

1.- Todos los trabajadores tendrán derecho al disfrute de licencias en la forma y condiciones siguientes:

- 18 días por matrimonio.
- 3 días en caso de nacimiento de hijo.
- 3 días por enfermedad grave o muerte de familiares de hasta segundo grado, por consanguinidad o afinidad.
- 5 días cuando el motivo anterior necesite realizar desplazamiento.
- 1 día por traslado de domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para la asistencia médica y/o especialista.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.
- 6 días de asuntos propios de libre disposición. Sólo se podrá disfrutar de un permiso por día.

**ARTÍCULO 24º: VESTUARIO.**

1.- La ropa de trabajo será de uso obligatorio para todo el personal y la empresa facilitará cada año las siguientes prendas:

Invierno:

- |                |                               |
|----------------|-------------------------------|
| • 2 pantalones | • 1 traje de aguas            |
| • 2 camisas    | • 1 par de botas de seguridad |
| • 2 jerseys    | • 1 par de botas de agua      |
| • 1 cazadora   | • 1 gorra de invierno         |
| • 1 anorak     | • Guantes anticortes          |

Verano:

- 1 pantalón
- 2 camisas
- 1 cazadora
- 1 par de botines
- Gorra de verano.

2.- Se facilitarán unas botas de buena calidad de acuerdo con el Comité de Seguridad y Salud.

3.- La ropa de trabajo se entregará:

- La ropa de verano ..... Del 1 al 15 de mayo.
- La ropa de invierno ..... Del 15 al 30 de septiembre.

**CAPITULO IV.- CONDICIONES SOCIALES**

**ARTÍCULO 25º: GARANTÍA DEL PUESTO DE TRABAJO.**

1.- Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualesquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicios públicos, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del presente convenio, se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo.

2.- En lo sucesivo, el término "contrata" engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad u organismo público.

En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata, así como respecto de cualquier ore figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio, teniendo la obligación de mantener las condiciones personales y laborales que en su día se pactasen con la empresa saliente. Así mismo, la empresa

saliente se compromete a facilitar toda la documentación referente a estos trabajadores, especificando caso por caso las condiciones de cada trabajador. Se producirá la mencionada subrogación de personal siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

1. Trabajadores en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.
2. Trabajadores, con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento de la finalización efectiva de la contrata tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso maternal, servicio militar o situaciones análogas.
3. Trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado segundo, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.
4. Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata de servicios públicos como consecuencia de una ampliación, en los cuatro meses anteriores a la finalización de aquella.
5. Trabajadores que sustituyan a otros que se jubilen, habiendo cumplido 64 años dentro de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva de la contrata y tengan una antigüedad mínima en la misma de los cuatro meses anteriores a la jubilación, siempre que ésta esté pactada en convenio colectivo estatutario de ámbito inferior, en virtud del R.D. 1194/85, de 17 de Julio.

Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehacientemente y documentalmente por la empresa o entidad pública saliente a la entrante, y en el plazo de 10 días hábiles contados desde el momento en que, bien la empresa entrante, o la saliente, comunique fehacientemente a la otra empresa el cambio en la adjudicación del servicio.

Los trabajadores que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula: empresa o entidad pública o privada cesante, nueva adjudicataria, cliente y trabajador.

Si el cliente rescindiera la contrata a una empresa para dejar de prestar el servicio, o realizarlo por sí mismo, operará la subrogación para el propio cliente en los términos señalados en este artículo.

En el supuesto de que una o varias contratas cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán a estar adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores que hubieran realizado su trabajo en la empresa con un período mínimo de los cuatro últimos meses, sea cual fuere su modalidad de contrato de trabajo, y todo ello aún cuando con anterioridad hubiesen trabajado en otras zonas, contratas o servicios distintos.

Se subrogarán así mismo los trabajadores que se encuentren en los supuestos 2 a 5, ambos inclusive, y que hayan realizado su trabajo en las zonas, divisiones o servicios resultantes.

En el caso de que distintas contratas, servicios, zonas o divisiones de aquéllas se agrupen en una o varias, la subrogación de personal operará respecto de todos aquellos trabajadores que, con independencia de la modalidad de su contrato de trabajo, hayan realizado su trabajo en las que resulten agrupadas con un tiempo mínimo de los cuatro meses anteriores y todo ello aún cuando con anterioridad hubieran prestado servicios en distintas contratas, zonas, divisiones o servicios agrupados.

Se subrogarán así mismo los trabajadores que se encuentren en los supuestos 2 a 5, ambos inclusive y que hayan prestado sus servicios en las contratas, zonas, divisiones o servicios agrupados.

La subrogación de personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de sustitución de contratas, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquélla puedan efectuarse, aún tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas o entidades públicas o privadas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aún cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados y ello con independencia tanto de la aplicación, en su caso de lo previsto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, como de la existencia por parte del empresario saliente de otras contratas ajenas a la que es objeto de sucesión.

La empresa saliente deberá facilitar a la entrante los siguientes documentos:

- Certificado del organismo competente de estar al corriente en el pago de la Seguridad Social.

- Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales de los trabajadores afectados.
- Fotocopia del TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los últimos cuatro meses.
- Relación de personal especificando: nombre, apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha de disfrute de vacaciones. Si el trabajador es representante legal de los trabajadores, se especificará el período de mandato del mismo.
- Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación.
- Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado, en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha de inicio del servicio de la nueva titular.

#### **ARTICULO 26º: JUBILACION PARCIAL.**

1.- Podrán acogerse todos los trabajadores que cumplan los requisitos de la Ley en vigor en el momento del hecho causante.

#### **ARTÍCULO 27º: 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.

1.- A todos los trabajadores se les efectuará una revisión médica una vez al año, que se realizará en Monforte de Lemos. Los resultados de la revisión serán entregados al trabajador.

#### **ARTÍCULO 28º: ANTICIPOS REINTEGRABLES.**

1.- La empresa creará una bolsa de 3.000 euros con un límite de 300 euros por trabajador/año, a fin de facilitar a los trabajadores anticipos sobre su salario. El reintegro del anticipo concedido se realizará en las 12 pagas siguientes.

#### **ARTÍCULO 29º: RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCIR.**

1.- Ante la retirada del carné de conducir los conductores en el desempeño de sus funciones o "in itinere", salvo casos de embriaguez demostrada, la empresa se compromete a mantener al trabajador en un puesto adecuado respetando su salario.

2.-En el caso de reincidencia, el Comité y la empresa estudiarán el puesto a ocupar, así como el salario a percibir por el trabajador que en ello incurra.

#### **ARTÍCULO 30º: ASCENSOS.**

1.- La empresa no contratará a ningún trabajador para un puesto cualificado siempre que dentro del personal fijo de plantilla posea dicha cualificación.

2.-Para cubrir estos puestos de trabajo vacantes por jubilación, baja, etc., tendrán preferencia el personal fijo, dando siempre preferencia a la antigüedad y a la experiencia en el nuevo puesto.

#### **ARTÍCULO 31º: POLIZA DE SEGURO**

1.- Para todos los trabajadores se contratará por parte de la empresa una póliza de seguro individual o colectivo que cubre en caso de muerte o invalidez derivada de accidente laboral, por una cuantía de 18.000 euros para los años de vigencia de este convenio.

**ARTÍCULO 32º: PAGO DE SALARIOS.**

1. - Los salarios se abonarán del 1 al 5 de cada mes. A partir del día 5, los salarios no percibidos generarán un interés diario del 5%.

2.- El personal contratado a tiempo parcial percibirá sus retribuciones en la cantidad que les corresponda, incluso la parte proporcional de vacaciones y pagas extraordinarias, por día efectivamente trabajado, según los importes reflejados en la Tabla Salarial Anexa.

**ARTÍCULO 33.- PLAN DE IGUALDAD:**

1.- En materia de igualdad, de conformidad con lo previsto por el artículo 45.2º de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, FCC, S.A. ha negociado y firmado un Plan de Igualdad a nivel de Empresa con las principales centrales Sindicales, cuya ejecución, seguimiento y evaluación viene encomendada a una Comisión, por lo que las partes se remiten íntegramente al mismo.

**CAPITULO V.- DERECHOS SINDICALES:****ARTÍCULO 34º: GARANTÍAS SINDICALES.**

1.- El delegado de Personal tendrá las garantías que prevé el Artículo 68 del E.T. y demás disposiciones legales.

2.-El delegado de Personal dispondrá de 15 horas sindicales mensuales retribuidas como horas legalmente trabajadas.

3.- El delegado de Personal no podrá ser sancionado ni despedido, dentro del período de ejercicio de sus funciones, ni en los 4 años siguientes al término de su mandato; salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el Art.54 del E.T.

**DISPOSICION FINAL UNICA:**

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

**ANEXOS AL CONVENIO:**

Anexo I. Tablas Salariales provisionales del año 2011.

Anexo II. Cuadro horario para el año 2011.

		TABLAS SALARIALES PROVISIONALES 2011						
							FESTIVO	66,06
ipc 2011	0,00	CONVENIO DE FCC, S.A. PARA MONFORTE DE LEMOS						
Artículo 8º	2,00	Peón Día	Peón Noche	Conductor Día	Conductor Noche	Administrativo	Encargado	
Total año	2,00							
Salario Base		832,13	832,13	903,67	903,67	1.065,12		1.065,12
Plus Penoso		166,43	166,43	180,73	180,73	213,02		213,02
Plus Actividad		0,00	0,00	0,00	0,00	207,81		207,81
Plus Nocturno	25,00%	0,00	208,03	0,00	225,92	0,00		0,00
Plus Transporte		121,56	121,56	121,56	121,56	121,56		121,56
		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00
Total	Bruto mes	1.120,11	1.328,14	1.205,96	1.431,88	1.607,51		1.607,51
Pagas Extras		3.328,51	3.328,51	3.614,68	3.614,68	4.260,47		4.260,47
TOTAL DEVENGADO	ANUAL	16.769,85	19.266,23	18.086,23	20.797,24	23.550,63		23.550,63
	Incremento	2,00%	2,00%	2,00%	2,00%	2,00%		2,00%

PROVISIONAL 2011 TABLA SALARIAL SABADOS Y DOMINGOS							
CATEGORIA	SAL. BASE	+1/6 6	Total S.Base	PLUS PENOSO	PLUS NOCT.	PLUS TRANS.	Total Pluses
Conductor Noche	29,71	4,95	34,66	5,94	7,43	4,00	17,37
Conductor Día	29,71	4,95	34,66	5,94		4,00	9,94
Peón Noche	27,36	4,56	31,92	5,47	6,84	4,00	16,31
Peón Día	27,36	4,56	31,92	5,47		4,00	9,47
			<b>Pagas</b>	<b>Vacacion</b>	<b>Pagas</b>	<b>Vacac.</b>	
		<b>Por día</b>	<b>Total</b>	<b>es</b>	<b>Día nat.</b>	<b>Día nat.</b>	<b>Total</b>
		<b>labor.</b>	<b>120</b>		<b>365</b>	<b>365</b>	
		<b>52,03</b>	3.614,68	1.431,88	<b>9,90</b>	<b>3,92</b>	<b>65,85</b>
		<b>44,60</b>	3.614,68	1.205,96	<b>9,90</b>	<b>3,30</b>	<b>57,81</b>
		<b>48,22</b>	3.328,51	1.328,14	<b>9,12</b>	<b>3,64</b>	<b>60,98</b>
		<b>41,39</b>	3.328,51	1.120,11	<b>9,12</b>	<b>3,07</b>	<b>53,57</b>

R. 4492



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