

**ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO**  
**MINISTERIO DEL INTERIOR**  
**SUBDELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN PONTEVEDRA**

**EDICTO**

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 59,5 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (B.O.E. 285, de 27 de noviembre de 1992), se hace pública notificación de SUSPENSIONES de los expedientes sancionadores que se indican, instruidos por esta SUBDELEGACIÓN DEL GOBIERNO a las personas que a continuación se relacionan ya que, habiéndose intentado la notificación en el último domicilio conocido, ésta no se ha podido practicar.

Los correspondientes expedientes obran en la Unidad de Sanciones de la Subdelegación del Gobierno ante la cual le asiste el derecho de alegar por escrito lo que en su defensa estimen conveniente, con aportación o proposición de las pruebas que consideren oportunas, dentro del plazo de 15 días hábiles, contados desde el siguiente al de la publicación del presente en el Boletín Oficial de la Provincia.

Transcurrido dicho plazo sin que se haya hecho uso del derecho para formular alegaciones y/o aportar o proponer pruebas, de dictarán las oportunas resoluciones.

EXPTE.	FECHA IMPOSICIÓN	NIE	NOMBRE Y APELLIDOS	DOMICILIO	MOTIVO
2827/12	12.04.13	45905364D	ALEXANDRE MUJICO PEREIRO	TRAVESÍA DA ESTRADA, 25-1º-D 15702 SANTIAGO DE COMPOSTELA	SUSPENSIÓN DENEGADA

Pontevedra, a 24 de febrero de 2013. — El Secretario General, José Félix López Araújo. **2013004316**

XUNTA DE GALICIA  
**CONSELLERÍA DE TRABALLO E BENESTAR**

**Servizo de Relacións Laborais**

**CONVENIOS COLECTIVOS**

**FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. (VIGO)**

*Código de Convenio número 36001791011991*

Visto o Acordo da Comisión Negociadora pola que se aproba o texto do convenio colectivo para os traballadores do servizo da recollida de residuos sólidos urbanos, limpeza viaria e de praias de Vigo, adscritos á empresa Fomento de Construcciones y Contratas, SA, suscrito en representación da parte económica, por unha representación da empresa, e da parte social polo Comité de empresa, en data 11.04.2013.

*Primeiro.* — Dito Convenio foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 17 de abril de 2013.

*Segundo.* — Que no mesmo non se aprecia nengunha infracción da legalidade vixente e as súas cláusulas non conteñen estipulacións en perxuizo de terceiros.

*FUNDAMENTOS DE DEREITO*

*Primeiro.* — Que o artigo 90.2 y 3 do Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, do Estatuto dos Traballadores, outorga facultades a Autoridade laboral competente en orden ao rexistro, publicación, depósito e notificación dos Acordos Colectivos pactados no ámbito da súa competencia.

*Segundo.* — Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Rexistro e Depósito dos convenios e acordos colectivos de traballo.

*Terceiro.*—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 xefatura territorial:

*A C O R D A*

*Primeiro.*—Ordenar o seu rexistro e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, creado mediante Orde do 29 de outubro de 2010 (DOG nº 222, do 18.11.2010).

*Segundo.*—Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

*Terceiro.*—Ordenar a notificación desta Resolución a Mesa Negociadora do mesmo.

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

**CAPÍTULO I. NORMAS GENERALES**

*ARTÍCULO 1. AMBITOS FUNCIONAL, TERRITORIAL Y PERSONAL*

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

*ARTÍCULO 2. AMBITO TEMPORAL*

1.—La duración del Convenio se establece en CUATRO AÑOS, desde el 1 de Enero de 2013 hasta el 31 de Diciembre de 2016.

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

3.—El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma. Las Condiciones Económicas tendrán su vigencia a partir del 1 de Enero de 2013.

*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.

2.—Se estará a lo determinado en el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores.

*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. ABSORCION Y COMPENSACION*

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

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

**ARTÍCULO 6. COMISION MIXTA PARITARIA**

- 1.—En el plazo máximo de 10 días a partir de la firma del Convenio, se constituirá una Comisión Mixta de interpretación y vigilancia del Convenio.
- 2.—Estará formada por SEIS representantes de la parte económica y SEIS de la parte social pertenecientes al Comité de Empresa. Ambas partes podrán contar con asesores.
- 3.—Se reunirán a instancia de parte, cuantas veces sea necesario, debiendo celebrar la reunión dentro de las 48 horas siguientes a la convocatoria.
- 4.—Sus funciones serán las siguientes:
  - a. Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
  - b.—Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.
  - c.—Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente Convenio, que puedan afectar a su contenido.
  - d.—Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del convenio y a una mayor solución interna de los conflictos.
- 5.—Las reuniones la Comisión Mixta Paritaria, cuando sean convocadas por la parte empresarial, el día correrá a cargo de la empresa, y cuando sean convocadas por la parte social será al 50 %, es decir, el día invertido en una reunión correrá a cargo de la parte social y la próxima a cargo de la empresa. Después de cada negociación de un Convenio Colectivo, las cuatro primeras reuniones de esta Comisión serán por cuenta de la Empresa.
- 6.—Las actas de las reuniones se entregarán, con acuse de recibo, a uno de los representantes de cada Central Sindical con presencia en la CMP, en el plazo máximo de 15 días posteriores a la fecha de celebración de la reunión.

**ARTÍCULO 7. INTERPRETACION Y APLICACION DEL CONVENIO**

- 1.—Ambas partes convienen, que cualquier duda o divergencia que pueda surgir, sobre la interpretación o aplicación de este Convenio, sea sometida, antes de establecer reclamación ante los órganos competentes, a informe de la Comisión Mixta Paritaria.
- 2.—La Comisión Mixta Paritaria deberá emitir su informe en un plazo máximo de 48 horas, a partir del día siguiente en que hubiere sido solicitado.
- 3.—Las funciones y actividades de la Comisión Mixta Paritaria no obstruirán en ningún caso, el libre acceso a la jurisdicción administrativa y contenciosa previstas en la Ley.

**CAPÍTULO II. CONDICIONES ECONOMICAS****ARTÍCULO 8. CONDICIONES ECONOMICAS**

- 1.—Las condiciones económicas serán las que para cada Grupo Profesional y Puesto de trabajo 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 en recibo confidencial.
- 3.—El trabajador, previa notificación a la empresa de un mes, podrá elegir cualquier entidad bancaria, para el ingreso de su nómina, aportando, junto con la solicitud, los datos relativos a su cuenta bancaria.
- 4.—Se podrá solicitar el abono de anticipos quincenales, a cuenta del trabajo efectuado, hasta un máximo de 800,00 Euros. Este importe se abonará por medio de transferencia bancaria a la cuenta que haya designado el trabajador. Anualmente se establecerá el calendario de fechas para solicitar el anticipo, así como la fecha de su abono en cuenta.

**ARTÍCULO 9. SALARIO BASE**

1. – El salario base del personal afecto a este Convenio será el que para cada Grupo Profesional y Puesto de trabajo se establece en la tabla salarial anexa. El salario base se devengará por día natural.

**ARTÍCULO 10. ANTIGÜEDAD:**

1. – El complemento de antigüedad consistirá en tres bienios del 5% y posteriores quinquenios del 7% sobre el salario base de cada Grupo Profesional y Puesto de Trabajo.

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

3. – Se limita el porcentaje máximo a percibir por este concepto al 43% a partir del año 2017. En el caso de que, a la firma del Convenio algún trabajador lo supere, ese porcentaje se le fijará como antigüedad consolidada y permanecerá invariable en la vigencia del contrato de trabajo del personal afectado, que siempre será calculado sobre el Salario Base de Convenio vigente en cada año.

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

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

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

**ARTÍCULO 12. PLUS DE ACTIVIDAD**

1. – Para los Grupos Profesionales y Puestos de Trabajo y por los importes que figuran en las tablas anexas se devengará este plus por día efectivamente trabajado.

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

**ARTÍCULO 13. PLUS DE TRANSPORTE** [www.cigservizos.org](http://www.cigservizos.org)

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

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

**ARTÍCULO 14. PLUS DE NOCTURNIDAD**

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

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

**ARTÍCULO 15. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS**

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

1.2. – 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 15 de los meses de Julio y de Diciembre, respectivamente.

1.3. – La paga extraordinaria de Marzo se devengará del 1 de Enero al 31 de Diciembre, y se abonará el día 15 de Marzo del año siguiente al de su devengo.

2. – Paga Extra de Septiembre:

2.1. – Se devengará del 1 de Enero al 31 de Diciembre, de acuerdo con lo siguiente:

– Año 2013: Se devengará un total de 15 días de Paga a razón de 15 días de Salario Base más antigüedad, y se abonarán 11,25 días junto con la mensualidad de Septiembre y 3,75 días junto con la mensualidad de Diciembre.

- Año 2014: Se devengará un total de 18 días de Paga a razón de 18 días de Salario Base más antigüedad, y se abonarán 13,50 días junto con la mensualidad de Septiembre y 4,50 días junto con la mensualidad de Diciembre.
- Año 2015: Se devengará un total de 21 días de Paga a razón de 21 días de Salario Base más antigüedad, y se abonarán 15,75 días junto con la mensualidad de Septiembre y 5,25 días junto con la mensualidad de Diciembre.
- Año 2016: Se devengará un total de 27 días de Paga a razón de 27 días de Salario Base más antigüedad, y se abonarán 20,25 días junto con la mensualidad de Septiembre y 6,75 días junto con la mensualidad de Diciembre.

Los tres días restantes, hasta completar una paga íntegra de 30 días, se incrementarán en el primer año de vigencia del convenio que sustituya al actual, una vez terminada su vigencia, en cuyo momento las Pagas Extras se devengarán de forma trimestral.

3. – 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 29

#### *ARTÍCULO 16. PLUS DE PRODUCTIVIDAD*

1. – El personal afecto a este convenio percibirá un complemento de puesto de trabajo, denominado Plus de Productividad que, para Grupo Profesional y Puesto de Trabajo, será el que se especifica en las tablas salariales anexas.

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

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

#### *ARTÍCULO 17. – FESTIVOS TRABAJADOS*

1. – Los festivos trabajados que coincidan de lunes a viernes, serán abonados en la cuantía que se especifica en las tablas salariales anexas para todas las categorías, concediendo la Empresa además un día de descanso compensatorio, que se abonará como día efectivamente trabajado.

2. – El personal necesario para realizar los festivos, será cubierto por trabajadores voluntarios, que se obligan a permanecer en esta situación por el plazo de un año. En caso de no cubrir las plazas necesarias se establecerá un correturnos con el resto del personal.

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

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

5. – Este artículo no se aplicará a los trabajadores contratados a tiempo parcial, para prestar servicio los sábados y domingos.

#### *ARTÍCULO 18 PLUS DE VEHICULO LIGERO*

1. – Los operarios que utilicen los vehículos ligeros percibirán este Plus en la cuantía que se especifica en las Tablas Salariales Anexas

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

3. – Se mantendrá actualizada la relación de vehículos ligeros por los que corresponde percibir este plus, y se especificará claramente los vehículos que no se necesite el carnet de Clase C para su conducción.

**ARTÍCULO 19. DIETAS**

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

2.—Se compensarán según los importes reflejados en la tabla salarial anexa-

**ARTÍCULO 20. INCREMENTOS SALARIALES**

1.—Para el primer año de vigencia se establece un incremento del 0,5% sobre las Tablas Salariales Definitivas del 2012.

2.—Para los tres años restantes se establece un incremento del 1,00% sobre las Tablas Salariales Definitivas del año anterior

**ARTÍCULO 21.—CLAUSULA DE GARANTIA SALARIAL:**

1.—En caso de que el IPC real, a fecha 31 de Diciembre de los años 1º, 2º, 3º y 4º de vigencia, supere el 1%, ese exceso se sumará al % en que se incrementaron las Tablas en el año correspondiente. Estos incrementos se aplicarán sobre las Tablas Salariales Definitivas del año anterior. Tal diferencia se regularizará con efectos de primero de Enero del año que corresponda, sirviendo de base para las Tablas Salariales del año siguiente.

**ARTÍCULO 22.—RETRIBUCIONES DEL PERSONAL A TIEMPO PARCIAL**

1.—El personal contratado a tiempo parcial para prestar servicio los sábados y domingos, percibirán su retribución por día efectivamente trabajado y por todos los conceptos devengados por ese día, según los importes reflejados en la Tabla Salarial Anexa. Se establece esta retribución considerando el total anual devengado por un trabajador a tiempo completo por los 222 días de trabajo efectivo realizado.

2.—Los otros conceptos no retributivos incluidos en el convenio y que se aplican al personal a tiempo completo, se aplicarán a este personal según lo indicado en el artículo 13.4.d del Estatuto de los Trabajadores:”d) Los trabajadores a tiempo parcial tendrá los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales reglamentarias y en los Convenios Colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.”

**CAPÍTULO III. CONDICIONES DE TRABAJO****ARTÍCULO 23. JORNADA DE TRABAJO**

1.—Personal contratado a jornada semanal completa:

1.1.—Se establece una jornada anual para el personal a tiempo completo de 222 días de trabajo efectivo, con una jornada diaria de 7 horas de trabajo efectivo (incluidos 25 minutos de descanso).

1.2.—La distribución de la jornada de trabajo para el personal a tiempo completo, será de lunes a sábado.

1.3.—Los días de descanso totales por operario serán de 48 días al año y se retribuirán como efectivamente trabajados, fijándose el día de descanso el sábado. Cuando dicho sábado sea festivo, el día de descanso se disfrutará en otro día de lunes a viernes, regulándose por la Comisión Mixta Paritaria.

2.—Personal contratado a tiempo parcial:

2.1.—La jornada de trabajo del personal contratado a tiempo parcial de sábados y domingos se establece en una jornada diaria de 7 horas de trabajo efectivo (incluidos 25 minutos de descanso).

3. –Días no laborables:

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

3.2. –Para el personal contratado a tiempo parcial: El personal del turno de noche no trabajará los días 24 y 31 de Diciembre, cuando coincida en sábado o domingo el turno correspondiente, y la empresa abonará esos días a razón de Salario Base más antigüedad.

#### *ARTÍCULO 24. –CALENDARIO LABORAL*

1. –1. –El Calendario Laboral deberá incluir todos los servicios, incluido el de las Oficinas de la Empresa, y se adjuntará como Anexo N° II el correspondiente al año 2.013.

#### *ARTÍCULO 25. –DESCANSOS*

1. –Descanso semanal: Como norma general, el personal contratado a tiempo completo 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. –Descansos por festivos: Previa autorización y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, el personal que lo solicite podrá cambiar algún día de descanso con otro compañero, que se encuentre en su mismo turno de trabajo y sea del mismo Grupo Profesional y Puesto de Trabajo. En casos excepcionales los conductores podrán solicitar el cambio de algún día de descanso con algún peón con carnet C, anotado como voluntario.

#### *ARTÍCULO 26. 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.

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

1.3. –Las vacaciones se disfrutarán durante los meses de Julio a Septiembre, ambos inclusive. A tal fin se confeccionará un calendario anual con tres periodos para su disfrute, y con tres grupos de trabajadores. Los trabajadores que en un año los disfrutan en el primer periodo establecido, el siguiente año lo hará en el segundo, al siguiente en el tercero, luego otra vez en el primero y así sucesivamente.

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

1.5. –A aquellos trabajadores que durante el período de sus vacaciones estén en una situación de IT, se le fijará la totalidad de sus vacaciones, o el resto que le quede por cumplir, en fechas posteriores, que regulará la Comisión Mixta Paritaria.

1.6. –Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

1.7. –Los trabajadores podrán intercambiar entre sí, 15 o 30 días ininterrumpidos de vacaciones, de los que les corresponden anualmente dentro del período vacacional, siempre que esta variación se efectúe entre trabajadores del mismo Grupo Profesional y Puesto de Trabajo, o trabajadores con Carnet C, anotados como voluntarios, con Oficiales Conductores, previa autorización de la empresa, y antes de la confección definitiva del calendario de vacaciones anual.

2. – Personal contratado a tiempo parcial:

2.1. – Los contratados a tiempo parcial disfrutarán de la parte proporcional de las vacaciones que les correspondan, en función de los días trabajados, regulándose por la Comisión Mixta Paritaria este disfrute. Por cada día de trabajo se devengará 0,1126 días de vacaciones.

#### ARTÍCULO 27. PERMISOS Y LICENCIAS

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

2. – A. PERMISOS: La Empresa podrá conceder al personal que lo solicite y por causas justificadas, hasta 15 días de permiso al año, sin sueldo, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Los permisos deberán ser solicitados con la antelación de 15 días, salvo casos de urgente necesidad.

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

a. – Por matrimonio del trabajador: 18 días naturales.

b. – Matrimonio de hijos: 2 días si es en la Provincia y 3 si es fuera de ella.

c. – Por nacimiento de hijos o adopción: 3 días.

En caso de intervención quirúrgica en el parto: 4 días

Si el nacimiento es fuera de la Provincia: 5 días.

d. – Fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de cónyuge, padres ó hijos: 4 días.

e. – Fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de abuelos, hermanos ó nietos: 3 días.

f. – Fallecimiento de tíos ó sobrinos: 1 día. (El día del sepelio)

g. – Por traslado del domicilio habitual: 2 días.

h. – Los trabajadores que no estando en situación de I.T. tengan que ser sometido a una intervención quirúrgica: 1 día, el posterior a la misma.

i. – Para la renovación del Carnet de conducir de las clases C, D y E de todo el personal que lo requiera para la realización de su trabajo en la Empresa, por el tiempo que le sea necesario para efectuar reconocimiento psicotécnico o exámenes.

j. – La Empresa, previa petición de los trabajadores que realicen estudios para la obtención de un título profesional y posterior justificación, concederá las oportunas licencias para asistir a exámenes.

k. – Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Tendrá derecho al tiempo necesario para acudir al médico de la Seguridad Social siempre que coincida con su jornada laboral y con posterior justificación.

l. – Todo trabajador que, una vez iniciada su jornada de trabajo y que en el transcurso de la misma se sintiera enfermo, o recibiera notificación de accidente, fallecimiento o enfermedad graves de algún familiar de hasta segundo grado, y tuviera que abandonar su puesto de trabajo, con posterior justificación médica, percibirá el importe total de dicha jornada. En estos casos la licencia comenzará a cumplirse a partir del día siguiente.

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

n. – El personal contratado a tiempo completo disfrutará de 3 días para asuntos propios al año. Así mismo, el personal eventual contratado a tiempo completo disfrutará 1 día por cada 74 días efectivos de trabajo, hasta un total de 3 días por año. Estos permisos serán regulados por la Comisión Mixta.

ñ. – En caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días.

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. Igualmente cuando se haga referencia a familiares, se entenderá tanto a los consanguíneos como por afinidad.

#### ARTÍCULO 28. – SEGURO DE VIDA Y SEGURO DE ACCIDENTES

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

2. a): En caso de fallecimiento, por accidente laboral o enfermedad profesional, la cantidad reflejada como tal en las Tablas Salariales del año correspondiente.

b): En caso de fallecimiento por accidente no laboral, o por enfermedad común, la cantidad reflejada como tal en las Tablas Salariales del año correspondiente.

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), la cantidad reflejada como tal en las Tablas Salariales del año correspondiente.

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), la cantidad reflejada como tal en las Tablas Salariales del año correspondiente.

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

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

#### ARTÍCULO 29. – INCAPACIDAD TEMPORAL

1. – En los supuestos de I.T. derivada de accidente laboral, la empresa complementará hasta el 100 % del salario mensual desde el 1er. día de baja y mientras dure la misma. No procederá el pago de este complemento cuando el hecho causante ocurra en otra empresa, en la que el operario preste servicios como pluriempleado.

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

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

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

5. – Será de aplicación a este artículo la retroactividad de su abono a partir del 1 de Enero del año correspondiente.

#### ARTÍCULO 30. – ROPA DE TRABAJO

1. – Se dotará al personal fijo a tiempo parcial de la misma cantidad y calidad del vestuario que la del personal a tiempo completo.

2. – En el año 2013 se hará entrega de una braga para el cuello a todo el personal.

En el año 2014 al personal fijo a tiempo completo se le hará una entrega de ropa blanca, y al personal fijo a tiempo parcial se le entregará el vestuario de goretex o similar.

En el año 2015 se entregará goretex o similar al personal fijo a tiempo completo y al personal a tiempo parcial se le repondrá la ropa muy usada, rota o deteriorada.

1º.—Entrega de ROPA BLANCA:

1.—*CONDUCTORES*

- 3 Pantalones
- 3 Polos
- 1 Cazadora
- 1 Jersey
- 1 Gorro de lana
- 1 Visera
- 4 Pares de calcetines
- 1 Chaleco de alta visibilidad

2.—*PEONES*

- 3 Pantalones
- 3 Polos
- 1 Cazadora
- 1 Jersey
- 1 Gorro de lana
- 1 Visera
- 4 Pares de calcetines
- 1 Chaleco de alta visibilidad



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

3.—*MECÁNICOS*

- 4 Pantalones
- 3 Polos
- 3 Cazadoras
- 1 Gorro de lana
- 1 Visera
- 4 Pares de calcetines
- 1 Chaleco de alta visibilidad

2º.—Entrega de ROPA TIPO GORETEX O SIMILAR:

1.—*CONDUCTORES*

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

2.—*PEONES*

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

**3.—MECÁNICOS**

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

3.—El Comité de Seguridad y Salud (CSS) fijará la calidad de las prendas a entregar.

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

5.—Para la confección de la ropa se tendrá en cuenta la diferencia de sexo, así como la ropa especial para embarazadas.

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

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

**ARTÍCULO 31. RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCIR**

1.—En el supuesto de que un trabajador desempeñando el Puesto de Trabajo 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 de su Grupo Profesional, adecuado a sus facultades y respetándole la retribución de Conductor, por un período máximo de dos años. Al término de la suspensión del permiso de conducir será reintegrado a su antigua categoría y puesto de trabajo. El resto de las categorías que desempeñen las labores de conductor se registrarán por este artículo.

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

3.—Cuando a un trabajador que desempeñe habitualmente el puesto de trabajo de Oficial Conductor le sea retirado el carnet de conducir, y no se le pueda aplicar lo estipulado en los epígrafes 1 y 2 de este artículo, la empresa le asignará un puesto y retribución de peón mientras dure la retirada del permiso de conducir.

**ARTÍCULO 32.—ASISTENCIA JURIDICA**

1.—La empresa asumirá la asistencia jurídica de aquellos trabajadores 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.

**CAPÍTULO IV.—CLASIFICACIÓN PROFESIONAL****ARTÍCULO 33.—CLASIFICACION PROFESIONAL**

1.—Al objeto de adecuar el actual sistema de categorías profesionales a lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores y a la realidad de los servicios de recogida y transporte de residuos sólidos urbanos, limpieza viaria y playas de la Ciudad de Vigo, se establece una nueva clasificación profesional que implica una sustitución del sistema hasta ahora existente basado, exclusivamente, en categorías profesionales.

2.—La nueva clasificación profesional se fundamenta en la existencia de grupos profesionales, los cuales agrupan unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación mediante los diversos puestos de trabajo. A estos efectos, las anteriores categorías se reconvierten en los nuevos puestos de trabajo.

Por tanto, el personal que presta sus servicios en el centro de trabajo afectado por el presente convenio quedará integrado en 4 Grupos Profesionales, de acuerdo con la responsabilidad profesional, competencia general desarrollada, funciones y requerimientos de titulación académica o profesional necesarios para el ejercicio de la prestación laboral.

A partir de la publicación, en el BOP, del presente Convenio no se podrán realizar contrataciones con las anteriores categorías profesionales, viniendo obligada la empresa a contratar por grupo profesional.

#### *ARTÍCULO 34. – GRUPOS PROFESIONALES*

1. – El personal afectado por este convenio colectivo, atendiendo a las funciones que ejerza en la empresa, estará encuadrado en alguno de los siguientes Grupos Profesionales, definidos a través de los distintos puestos de trabajo con sus respectivas aptitudes profesionales y contenido general de la prestación:

- 1º. – Grupo Profesional de Técnicos
- 2º. – Grupo Profesional de Administrativos
- 3º. – Grupo Profesional de Mandos Intermedios
- 4º. – Grupo Profesional de Operarios

Cada Grupo Profesional comprende los puestos de trabajo que para cada uno de ellos se especifica a continuación:

#### *GRUPO PROFESIONAL 1º. GRUPO DE TECNICOS:*

1. – AUXILIAR TECNICO: Tiene los conocimientos necesarios para desarrollar operaciones técnicas elementales.

#### *GRUPO PROFESIONAL 2º. PERSONAL ADMINISTRATIVO:*

2. – OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 1ª: Empleado que actúa a las órdenes de un Jefe Administrativo, y tiene a su cargo un servicio determinado dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

3. – OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 2ª: Con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un Oficial de primera, realiza trabajos de carácter auxiliar o secundario, que solo requieren conocimientos generales de las técnicas administrativas.

4. – AUXILIAR ADMINISTRATIVO: Empleado que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y en general en las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

3º. – GRUPO PROFESIONAL DE MANDOS INTERMEDIOS: El Grupo Profesional de Mandos Intermedios estará compuesto de los siguientes puestos de trabajo:

5. – ENCARGADO: Con los conocimientos exigidos al Jefe de Servicio y bajo sus órdenes, tiene la suficiente capacidad para realizar correctamente las órdenes recibidas de su superior y es responsable de la disciplina de los servicios a su cargo y muy especialmente de cuantas disposiciones se refieren a la Salud Laboral y a la Prevención de Riesgos.

6. – SUBENCARGADO: Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios. Es responsable del mantenimiento de la disciplina de los servicios a su cargo, y muy especialmente de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo. Distribuye el trabajo entre sus subordinados, y responde de la correcta ejecución de los trabajos.

7. – CAPATAZ: El trabajador que a las órdenes del Subencargado tiene a su cargo el mando sobre el personal cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimiento de los oficios de las actividades a su cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina. Podrá reemplazar a su jefe inmediato superior en servicios en los que no exija el mando permanente de aquél.

8. – JEFE DE MANTENIMIENTO: con mando directo sobre el personal del taller tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y la seguridad de sus subordinados. Le corresponde la organización del trabajo, el cuidado de las herramientas, combustibles, lubricantes y otros elementos del taller. Distribuye las tareas y personal dentro de su departamento, dirige la reparación de material,

con la correspondiente responsabilidad sobre su realización, e indica a los operarios la forma de realizar los trabajos, el tiempo a invertir y las herramientas que se deben utilizar. Es el responsable del mantenimiento de las instalaciones y locales de la empresa, para lo cual realizará revisiones periódicas.

4º.—GRUPO PROFESIONAL DE OPERARIOS: El Grupo Profesional de Operarios estará compuesto de los siguientes puestos de trabajo:

9.—OFICIAL DE 1ª CONDUCTOR: En posesión del carné de conducir correspondiente tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente que el vehículo que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

Tiene a su cargo la conducción o manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.

10.—PEON: Trabajador encargado de ejecutar labores para cuya ejecución no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo para los que esté cualificado

11.—OFICIAL 1ª MECANICO: Con mando sobre otros operarios o sin él, posee los conocimientos del oficio y los practica con el mayor esmero y delicadeza y pleno rendimiento.

12.—PEON MECANICO: Operario que ha realizado el aprendizaje del oficio, sin alcanzar aún los conocimientos teórico-prácticos indispensables para realizar su cometido con la perfección exigida a los Oficiales.

13.—ALMACENERO: Operario encargado de recibir los materiales y mercancías distribuidas en las dependencias del almacén; despacha los pedidos, registra los movimientos de materiales habidos durante la jornada y redacta los partes de entrada y salida. Poseerá conocimientos de mecanografía y contabilidad, así como un buen conocimiento de los medios informáticos puestos a disposición del servicio.

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

2.—Se garantiza a los actuales Oficiales Conductores y Oficiales Mecánicos el desempeño del puesto de trabajo que realizan en la actualidad. Los puestos de trabajo de las categorías anteriores que queden vacantes serán desempeñados por los trabajadores que habitualmente lo vinieran realizando, que será regulado por la Comisión Mixta Paritaria.

## ARTÍCULO 35 ROTACIONES

### A) ROTACIÓN DE TURNOS

1.La empresa, en la primera semana del mes de Octubre colocará en los tablones de anuncios una nota con las instrucciones a seguir para que los trabajadores puedan solicitar el cambio de turno para el año siguiente, en todo caso el período para anotarse voluntarios no podrá ser inferior a 15 días.

2.Los turnos de mañana, tarde y noche, serán rotativos obligatoriamente, siempre que no haya personal voluntario, o exceda a dicho personal, para cubrir los mismos.

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

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

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

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

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

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

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

10.Cuando exista una solicitud de trabajadores con hijos, familiares menores de edad a su cargo, ascendientes de primer grado o cónyuge a cargo del trabajador con una enfermedad grave constatada o una minusvalía reconocida, que deseen permanecer en el turno de noche o en el turno de día, dicha solicitud será estudiada y resuelta por la Comisión Mixta Paritaria.

#### *B) ROTACIÓN DE VEHICULOS LIGEROS*

1.La empresa en la primera semana del mes de Octubre colocará en los tablones de anuncios una nota con las instrucciones a seguir para que los trabajadores puedan anotarse como voluntarios. En todo caso este período no podrá ser inferior a 15 días. Se establece un sistema de rotación entre aquellos trabajadores que voluntariamente opten a efectuar el servicio en vehículos ligeros

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

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

4.Este personal no se podrá anotar como voluntario para la recogida de R.U., ni para la rotación de peones con licencia de conducir de tipo C

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

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

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

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

#### *C) ROTACIÓN DE PEONES CON LICENCIA DE CONDUCIR DE TIPO “ C “*

1.La empresa en la primera semana de Octubre, colocará en los tablones de anuncios una nota con las instrucciones a seguir para que los trabajadores puedan anotarse como voluntarios. En todo caso este período no podrá ser inferior a 15 días.

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

3.Se establecerá, con carácter general, una rotación mensual entre los trabajadores anotados como voluntarios para el manejo de dichos vehículos, que dispongan de las autorizaciones legales para manejarlos y estén en posesión de todos los cursos de formación correspondientes (tanto de vehículos con permiso tipo C, vehículos ligeros o RSU).

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

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

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

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

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

#### *D) ROTACIÓN DE PEONES EN RECOGIDA DE R.S.U.*

1. La empresa en la primera semana del mes de Octubre, colocará en los tablones de anuncios una nota con las instrucciones a seguir para que los trabajadores puedan anotarse como voluntarios. En todo caso este período no podrá ser inferior a 15 días.

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

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

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

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

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

#### *E) ROTACIÓN DE OFICIALES 1ª CONDUCTORES*

1. Los trabajadores del Grupo Profesional de Operarios y de Puesto de Trabajo de Oficial Conductor, rotarán en los distintos servicios de la empresa en los que se requiera el permiso de conducir de la clase C.

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

#### *F) ROTACIÓN POR ZONAS DE TRABAJO (DISTRITOS)*

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

#### *G) ROTACIÓN DEL SERVICIO DEL TALLER*

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

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

**ARTÍCULO 36.—MOVILIDAD FUNCIONAL**

1.—La movilidad funcional en el centro de trabajo se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

2.—La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. La Empresa deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores.

3. El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice.

4.—En general, se estará a lo determinado en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

5.—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 y la antigüedad, si existiese en ese servicio.

**ARTÍCULO 37. MOVILIDAD GEOGRÁFICA**

1. En general, se estará a lo determinado en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

**CAPÍTULO IV SEGURIDAD Y SALUD****ARTÍCULO 38.—PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. SALUD LABORAL**

1.—Dada la importancia reconocida para la prevención de accidentes de trabajo, se incluye este capítulo dedicado a la Prevención de Riesgos Laborales considerándose de obligada aplicación por las partes firmantes del presente Convenio, la legislación sobre Seguridad y Salud en el trabajo, con objeto de velar por el cumplimiento de las medidas legales y reglamentarias, así como la puesta en práctica de lo estipulado en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Es compromiso de las partes, fomentar cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los/as trabajadores/as frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello, en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz para prevenir aquellos. Todo ello presupone un derecho de protección de los trabajadores frente a los riesgos del trabajo y el correlativo deber del empresario de dar una protección eficaz de los/as trabajadores/as frente a dichos riesgos. Esta protección se concreta, en el ámbito de la empresa, en una serie de derechos de información, formación, vigilancia de la salud, consulta y participación de los/as trabajadores/as, entre otros.

El derecho de los trabajadores a un medio de trabajo seguro y saludable, se tiene que articular a través de la integración de la seguridad y salud laboral, en todos los estamentos de la empresa con el fin de tener una protección eficaz. La dirección de la empresa adoptará las medidas de Seguridad e Higiene pertinentes, como consecuencia del control del lugar del trabajo, de las instalaciones e instrumentos que se pongan en disposición de los trabajadores. Las medidas de protección afectarán igualmente a los trabajadores obligándoles a trabajar con seguridad y a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de Seguridad e Higiene; en la inspección y control de dichas medidas que sean de observancia obligada por el empresario, el trabajador tiene derecho a participar por medio de sus representantes legales en el centro de trabajo. Los órganos internos de la empresa competentes en materia de seguridad y, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores en el centro de trabajo, que aprecien una probabilidad seria y grave de accidente por la inobservancia de la legislación aplicable en la materia, requerirán al empresario por escrito para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo.

2.—Delegados de Prevención: Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. En las empresas o centros de trabajo que cuenten con seis o más trabajadores, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada. Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. En la empresa de hasta treinta trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal. En las empresas de 31 a 49 trabajadores habrá un delegado de prevención que será elegido por y entre los

delegados de personal. Y en las empresas de 50 o más trabajadores, el número de delegados de prevención oscilará entre dos y ocho, según la escala prevista en el artículo 35.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siendo también elegidos por y entre los delegados de personal.

Sus Competencias y facultades vienen definidas en el artículo 36 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre:

- a) Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la Ley 31/1995.
- d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Así mismo, el Delegado de Prevención deberá guardar el sigilo profesional debido respecto a las informaciones a que tuvieran acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

3. – Evaluación de riesgos, planificación y acción preventiva: La acción preventiva en la empresa se planificará por el empresario a partir de la preceptiva evaluación inicial de riesgos que se realizará con carácter específico, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos especiales. A tal fin, la empresa, a partir de la información obtenida sobre organización, características y complejidad del trabajo, las materias o sustancias utilizadas, los equipos de protección existentes en la empresa y sobre el estado de salud de los trabajadores, procederá a determinar los elementos peligrosos y a identificar a los trabajadores expuestos a riesgos, evaluando aquellos riesgos que no puedan eliminarse, controlarse o reducirse. Para dicha evaluación la empresa debe tener en cuenta la información recibida de los propios trabajadores afectados o sus representantes, así como la normativa específica, si la hubiere. La evaluación y sus resultados deben documentarse, especialmente respecto de cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar alguna medida preventiva. Dicha documentación deberá facilitarse a los representantes de los trabajadores y órganos de prevención existentes en la empresa. A partir de los resultados de la evaluación el empresario realizará la planificación preventiva o las medidas correctoras necesarias para garantizar el mayor nivel de protección de seguridad y salud en los trabajadores, todo ello junto con la representación de aquellos y los órganos de prevención de la empresa. Así mismo deberá haber adoptado una forma de Servicio de Prevención consultado con los representantes de los trabajadores.

#### ARTÍCULO 39. – INFORMACIÓN, FORMACIÓN, CONSULTA Y PARTICIPACIÓN

1. – Formación e información: La empresa queda obligada ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de servicios externos, a facilitar al personal antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros, la formación e información acerca de los riesgos y peligros que en el puedan afectarles y sobre la forma, métodos y procesos que deben observarse para prevenirlos o evitarlos; se informará, asimismo, a los delegados de prevención o en su defecto, a los representantes legales de los trabajadores.

– Información: A la firma del presente acuerdo, la empresa estará obligada a informar periódicamente a todo el personal adscrito a este convenio, con relación a las funciones propias del servicio que prestan, haciendo especial énfasis a la relacionada con las conclusiones obtenidas en la evaluación de riesgos laborales y el consiguiente plan de prevención de aquellos riesgos.

Los acuerdos alcanzados entre la empresa y los representantes del personal, se publicarán en los tablones de anuncios. Dichas representaciones, conjuntamente y de forma consensuada, podrán tratar la conveniencia de celebrar asambleas informativas para el personal de la empresa en los supuestos que estimen necesarios.

– Formación: La empresa garantizará la formación teórica y práctica para los trabajadores, en los temas relacionados con el servicio que presten y acordes con los trabajos a realizar, en base a la evaluación de riesgos, y deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada, o en su defecto, en otras horas, pero con descuento en aquella del tiempo invertido.

El trabajador tendrá derecho a la formación profesional en el trabajo según lo recogido en el artículo 23.3 del estatuto de los trabajadores. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador realice las acciones para la obtención de la formación y adiestramiento para el desempeño de su puesto de trabajo. La empresa realizará un Plan de Formación y adiestramiento empresarial con el fin de cumplir con este derecho del trabajador.

Dicha formación se consultará previamente con los delegados de prevención. La Empresa deberá proporcionar a los delegados de prevención los medios de formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones que se realizará mediante cursos de Seguridad y Salud Laboral, sobre los riesgos de la actividad correspondiente.

2.—Consulta y participación: la empresa realizará las consultas obligatorias a los representantes de los trabajadores, antes de poner en marcha actividades relacionadas con la prevención de riesgos laborales y la salud laboral.

#### ARTÍCULO 40.—MEDIDAS DE EMERGENCIA

1.—Con objeto establecer los criterios y la sistemática para el análisis de las posibles situaciones de emergencia y la adopción de las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios, evacuación de los trabajadores y protección del Medio Ambiente en el centro de trabajo se realizará un Plan de Emergencias, y si procede Plan de Autoprotección con el personal designado, formado y con los recursos necesarios para dar respuesta a estas contingencias. Se tendrá siempre en cuenta la posible presencia de personal de otras empresas y de personas ajenas.

2.—El Plan de Emergencias es un documento en el que se recogen posibles situaciones de emergencia que se puedan dar en los centros de trabajo, estableciéndose después las medidas necesarias para que los daños sobre la salud de los trabajadores sean mínimos. Asimismo, el Plan de Autoprotección se acogerá a los requisitos legales preceptivos; cuando por las características del centro o instalación resulte de aplicación el R.D 2267/2004, Reglamento de seguridad contra incendios en establecimientos industriales, o el R.D. 393/2007, Norma Básica de Autoprotección, los contenidos del Plan de Autoprotección deberán reajustarse a lo establecido en las mencionadas disposiciones.

Ambos recogerán las actuaciones destinadas a minimizar el impacto medioambiental que pueda tener alguna de las situaciones mencionadas.

3.—Tanto las empresas que desarrollen trabajos en el centro de trabajo, como las posibles visitas que se produzcan en el centro serán informadas de los posibles riesgos identificados con relación a incidentes y situaciones de emergencia que pudieran producirse durante su estancia en ellos.

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

#### ARTÍCULO 41.—VIGILANCIA DE LA SALUD

1.—La Empresa está obligada a garantizar a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo. Sin embargo, esta vigilancia sólo puede llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento.

2.—De este carácter voluntario sólo se exceptúan, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en que la realización de los reconocimientos 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.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

La empresa debe solicitar a los representantes de los trabajadores, delegados de prevención o comité de seguridad y salud, un informe en relación con los reconocimientos médicos que se reconocen serán necesarios y obligatorios. Se consultará con los Servicios Médicos la normativa sobre reconocimientos médicos necesarios para trabajadores sometidos a riesgos específicos.

3.—La empresa realizará a todo el personal un reconocimiento médico antes de su contratación, para determinar si es apto para el puesto de trabajo solicitado, e igualmente garantizará a todo el personal a su servicio, la vigilancia de su estado de salud con una periodicidad mínima anual y de forma voluntaria, en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo y lo indicado anteriormente.

4.—Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevan a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada. La vigilancia de la salud se llevará a cabo de acuerdo con el informe de los resultados de la evaluación de riesgos.

5.—Los resultados de esta vigilancia serán comunicados a los trabajadores afectados, respetando en todo momento el derecho a la intimidad y a la dignidad del trabajador 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.

6.—El acceso a la información médica de carácter personal se limita al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores.

7.—Asimismo y de acuerdo a los requisitos establecidos por la ley, la empresa se asegurará de la no adscripción de trabajadores especialmente sensibles: mujeres embarazadas, o en estado de lactancia, menores de 18 años, o disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales, a puestos de trabajo para los que se determine que no son aptos.

#### ARTÍCULO 42. —TRABAJADORES SENSIBLES

1.—En las evaluaciones de Riesgos Laborales se incluirá la protección de los trabajadores sensibles a determinados riesgos, trabajadoras embarazadas o en un período de lactancia así como la puesta en práctica de lo estipulado en el Real Decreto 298/2009, de 6 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 39/2007, de 17 de Enero, en relación a las medidas para mejorar las condiciones de seguridad de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o período de lactancia.

2.—Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su capacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa, ponerse en situación de riesgo o, en general, cuando se encuentren, manifiestamente, en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

#### ARTÍCULO 43 — EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL, MEDIOS DE PROTECCIÓN

1.—La empresa está obligada a adoptar, en todas las fases de su actividad, las medidas de seguridad necesarias para evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo. Asimismo, están obligadas a facilitar a los trabajadores los equipos de protección individual que, con carácter preceptivo, sean adecuados a los trabajos que realicen, de conformidad con el Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre Equipos de Protección Individual (EPI'S). Por su parte, los trabajadores deberán cumplir las normas de seguridad y utilizar adecuadamente los mencionados equipos de protección individual. Siendo responsabilidad del trabajador su cuidado y correcta utilización una vez entregados.

2.—Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por los medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo. Así mismo el trabajador habrá de recibir las oportunas explicaciones sobre el correcto uso de los citados medios de protección individual y ser instruido acerca de la obligatoriedad de su utilización en el trabajo que habitualmente desarrolla, de conformidad con lo previsto en el artículo 5º apdo. b) del Estatuto de los Trabajadores.

3.—La selección y revisión de estos EPI'S se procurará sea consensuada con los representantes legales de los trabajadores y de empresa. Igualmente, quedarán perfectamente reflejados en las medidas correctoras y plan preventivo de riesgos laborales del centro de trabajo. Se archivará la ficha técnica de los medios de protección para comprobar, entre otras cosas, la certificación como medio de protección homologado para tal fin.

#### ARTÍCULO 44. COMITE DE SEGURIDAD Y SALUD

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

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

a: Promover la observancia de las disposiciones vigentes para la prevención de riesgos profesionales.

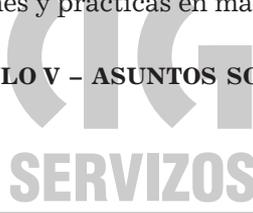
b : Fomentar la colaboración de todo el personal en la práctica y observancia de las medidas preventivas, estimular la enseñanza, divulgación, propaganda de la Seguridad e Higiene en el trabajo, fundamentalmente entre los representantes de los trabajadores, tanto del Comité de representantes como entre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

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

### CAPÍTULO V – ASUNTOS SOCIALES

#### ARTÍCULO 45. EXCEDENCIAS

##### 1.—EXCEDENCIA VOLUNTARIA:

  
www.cigservizos.org

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 por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor 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 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 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, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

3.2.— También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años, 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, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante si dos o más trabajadores 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 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, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. La reincorporación al puesto de trabajo se efectuará de forma inmediata, previa notificación del trabajador, con un mes de antelación.

3.6.— No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

3.7.— Los trabajadores tendrán derecho de la reserva del puesto de trabajo independientemente de cual fuera el sujeto causante de la excedencia. [www.cigservizos.org](http://www.cigservizos.org)

4.— Se estará a lo establecido con carácter general en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas vigentes sobre la materia.

### ARTÍCULO 46.—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 duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

1.2.— La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

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

1.4.— En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.

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

2.1.— Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá

derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

2.2.—Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el 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, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores 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.—Concreción horaria.

3.—1 La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del período de lactancia y de la reducción de jornada previstos en los párrafos anteriores corresponderá al trabajador, dentro de la jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación a la fecha en el que se reincorporará a su jornada ordinaria.

3.2.—Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los párrafos anteriores de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

#### ARTÍCULO 47.—SUSPENSIÓN Y CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO POR EMBARAZO

1.—Suspensión con reserva del puesto de trabajo.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo 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 caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuenta del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo 48bis del Estatuto de los Trabajadores.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en lo previsto en los artículos 48.5 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

## 2. – Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

1. – En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 %, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

La suspensión del contrato por paternidad tendrá una duración de veinte días cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento o cuando en la familia haya una persona con discapacidad.

La duración indicada se ampliará en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo, o si uno de ellos es una persona con discapacidad.

Esta norma será de aplicación a los nacimientos, adopciones o acogimientos que se produzcan o constituyan a partir del 1 de Enero de 2009.

### 3. — Protección a la maternidad:

3.1. — La evaluación de los riesgos a la que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 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 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.

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

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.

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.

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.

3.3. — Lo dispuesto en los números 1 y 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.

3.4. — 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.

### 4. — Situación protegida.

4.1. — 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

4.2. — 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.

4.3.—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 48.—ACOSO SEXUAL, MORAL Y PSICOLÓGICO

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

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

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

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

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

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

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

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

9.—El Departamento de Recursos Humanos de la Empresa ha elaborado e implantado un Protocolo de Acoso en el trabajo que es de obligada aplicación en el ámbito de este Convenio Colectivo.

#### ARTÍCULO 49.—PLAN DE IGUALDAD

1.—De acuerdo con la Ley 3/2007 para la Igualdad efectiva entre hombres y mujeres cuyo objeto es hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, mediante la eliminación de cualquier forma de discriminación, con independencia de su condición o circunstancia y en todos los ámbitos de la vida: laboral, económica, política o social, a través de este Convenio se establecen los siguientes principios de Igualdad en la Empresa FCC, S.A.:

Igualdad de trato: Supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo y especialmente derivada de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Igualdad de género: Reconocimiento e igual valoración de mujeres y hombres en el entorno social, así como en la asunción de las tareas y funciones que realizan en los distintos espacios.

Igualdad de presencia equilibrada: Promueve una representación suficientemente equitativa de ambos sexos en los diferentes Grupos Profesionales de la Empresa FCC, S.A.

#### *ARTÍCULO 50*

Los derechos establecidos en el presente Convenio afectan por igual al hombre y la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo.

Para ello se establecen las siguientes cautelas:

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a la persona de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios o adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar directa o indirectamente por razón de sexo.

En el texto del convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes o discriminación de ningún tipo.

#### *ARTÍCULO 51*

En virtud de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, en las nuevas incorporaciones que se lleven a cabo, por motivos de ampliación de plantilla, sustitución de personal a causa de IT, vacaciones del personal, etc. se procurará que dichas incorporaciones sean de personal femenino, hasta alcanzar un ratio equilibrado, tal y como indica la mencionada Ley de Igualdad, para lo cual la Comisión Mixta Paritaria elaborará un plan y se hará cargo de su seguimiento.

#### *ARTÍCULO 52*

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.

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen al ejercicio de una política activa que permita y potencie la plena igualdad entre hombres y mujeres.

Para la consecución de dicho objetivo se pondrá en marcha un conjunto ordenado de medidas, que se adoptarán después de realizar un diagnóstico de la realidad desde una perspectiva de género, y que estarán incluidas en un Plan de Igualdad de oportunidades.

La Comisión Mixta Paritaria se responsabilizará de la elaboración del diagnóstico en la empresa y de la elaboración de una propuesta de Plan de Igualdad, ambos documentos se enviarán al Comité de Empresa para su aprobación. El Plan de Igualdad precisará de la aprobación del Comité de Empresa para su implantación en la misma.

Para la realización del diagnóstico en la empresa, la Comisión Mixta Paritaria diseñará y acordará una ficha de recogida de datos.

#### *ARTÍCULO 53. INFORMACION DE ABSENTISMO*

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

2.—Se informará al CSS de todos los accidentes que ocurran en el centro de trabajo, para lo que se establecerá un sistema de comunicación por correo electrónico.

#### *ARTÍCULO 54. AYUDA FAMILIAR*

1.—Los trabajadores afectados por este convenio, que tengan a su cargo a una persona disminuida psíquica o física, de acuerdo con las estipulaciones requeridas por la Seguridad Social, y previa justificación, percibirán un complemento extrasalarial según la cantidad expresada en la Tabla Salarial.

2.—Los trabajadores beneficiarios de esta ayuda justificarán anualmente la permanencia de la condiciones que dieron derecho a percibir esta ayuda.

#### *ARTÍCULO 55.—JUBILACION*

##### *1.—JUBILACION ANTICIPADA*

1.1.—Se estará a lo determinado en los artículos 4 y 5 de la Ley 27/2011, de 1 de Agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, modificado por el Real Decreto Ley 5/2013, de 15 de Marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, así como a los artículos 161 bis y 163 de la Ley General de la Seguridad Social.

##### *2.—JUBILACION PARCIAL*

2.1.—Se estará a lo determinado en el artículo 6 de la Ley 27/2011, de 1 de Agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, modificado por el Real Decreto Ley 5/2013, de 15 de Marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, así como a los artículos 166 de la Ley General de la Seguridad Social y a los artículos 7 y 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

##### *2.2.—JUBILACIÓN PARCIAL DEL 85%*

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

En cumplimiento de lo preceptuado en el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador relevista será contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida.

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

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

3.—Se tendrá en cuenta, a todos los efectos relacionados con la Jubilación Parcial, lo contemplado en el PLAN DE JUBILACION PARCIAL DEL CENTRO DE TRABAJO DE RBU, LIMPIEZA VIARIA Y DE PLAYAS DE VIGO con el fin de permitir conciliar tanto la calidad como la estabilidad en el trabajo, excepto aquellos puntos que contravengan lo recogido en el presente artículo en cuanto a acceso a la jubilación parcial, la

prestación del tiempo real de trabajo a partir de la fecha de la Jubilación parcial de forma ininterrumpida y dispensa del tiempo de trabajo efectivo de acuerdo con la escala establecida.

*ARTÍCULO 56.—SAN MARTIN DE PORRES*

1.—El día de San Martín de Porres, 3 de Noviembre, será considerado festivo. Cuando dicho día coincida en sábado, domingo o festivo, su celebración se adelantará o retrasará hasta el segundo día laborable anterior o posterior, siempre que dichos días no sean, así mismo, festivos.

2.—Para el personal contratado a tiempo parcial, cuando dicho día coincidan en sábado o domingo y no se tenga que realizar servicio se percibirá el salario base más la antigüedad. Si, por el contrario el día de San Martín de Porres, 3 de Noviembre se presta el servicio, la empresa lo abonará como un día normal y dará un día de descanso.

*ARTÍCULO 57.—ANTICIPOS PERSONALES*

1.—El personal de “Fomento de Construcciones y Contratas, S.A.” adscritos al contrato de la gestión del servicio de recogida de residuos sólidos urbanos, limpieza urbana y de playas, en Vigo, podrá solicitar un anticipo a cuenta de las cantidades devengadas y no percibidas por un importe máximo de dos mil euros (2.000,00€)

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

*ARTÍCULO 58.—SERVICIO MECANICO Y LAVACOCHEs*

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

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

3.—El personal de Taller podrá cambiar entre sí turnos de trabajo entre el personal de la misma categoría.

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

*ARTÍCULO 59.—CAPACIDAD DISMINUIDA*

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

*ARTÍCULO 60.—FONDO SOCIAL*

1.—Se dotará un Fondo Social con la cantidad de 3.100,00 Euros. Este fondo será gestionado por la Comisión Mixta Paritaria y estará destinado a financiar acciones y programas de carácter social, cultural o deportivo, del personal adscrito a este centro de trabajo.

## **CAPÍTULO VI - DERECHOS SINDICALES**

*ARTÍCULO 61. CUOTA SINDICAL*

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

*ARTÍCULO 62. HORAS SINDICALES*

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

2. – Los miembros del Comité de Empresa, Delegados Sindicales y del Comité de Seguridad y Salud, tendrán derecho a 63 días/año para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con el artículo 68.e del Estatuto de los Trabajadores.

#### ARTÍCULO 63. ALTAS Y BAJAS EN LA EMPRESA

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

2. – Al trabajador se le 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 64. – BOLSA DE TRABAJO:

1. – Se mantendrá actualizada la Bolsa de trabajo para los trabajadores contratados temporalmente y a tiempo parcial, desarrollándose su contenido por la Comisión Mixta Paritaria del Convenio. Dicha Bolsa estará permanentemente expuesta en los Tablones de anuncios de la Empresa.

#### ARTÍCULO 65. DERECHO DE INFORMACION

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

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

3. – La empresa proporcionará anualmente al Comité los censos actualizados de los trabajadores en orden alfabético por apellidos, con fecha de ingreso, tipo de contrato y categoría laboral. Estos datos serán estrictamente confidenciales.

#### ARTÍCULO 66. – ASAMBLEAS

www.cigservizos.org

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

#### ARTÍCULO 67. – DERECHOS Y NORMALIZACION DEL IDIOMA GALLEGO

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

#### ARTÍCULO 68. – COMISION DE FORMACION

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

### CAPÍTULO VII - SUBROGACION DEL PERSONAL

#### ARTÍCULO 69. SUBROGACION DEL PERSONAL

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

2. – Si alguno de los servicios mencionados, 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 Vigo, en las mismas condiciones económicas y laborales que se establecen en el presente Convenio, o en el que le sustituya.

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

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

### **CAPÍTULO VIII - CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL**

#### *ARTÍCULO 70. CÓDIGO DE CONDUCTA*

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

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

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

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

5.— Todas las faltas y sanciones se comunicarán simultáneamente al trabajador y al Comité de Empresa. Los Delegados Sindicales, si los hubiera, deberán ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

6.— Los trabajadores que lo soliciten tendrán derecho a consultar su expediente disciplinario.

#### *ARTÍCULO 71. GRADUACIÓN DE LAS FALTAS.*

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

#### *ARTÍCULO 72. FALTAS LEVES.*

Se consideran faltas leves las siguientes:

1.— Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.

2.— De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un periodo de un mes, sin que existan causas justificadas. Las dos primeras faltas se sancionarán con amonestación.

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

4.— Falta de aseo y limpieza personal ocasionalmente.

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

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

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

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

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

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

11.—Todas aquellas otras de semejante naturaleza.

#### *ARTÍCULO 73. FALTAS GRAVES*

Se considerarán faltas graves las siguientes:

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

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

3.—La simulación de enfermedad o accidente.

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

5.—Dormir durante la jornada de trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

13.—Todas aquellas otras de semejante naturaleza.

#### *ARTÍCULO 74. FALTAS MUY GRAVES*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

7.—La competencia desleal.

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

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

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

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

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

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

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

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

16.—Todas aquellas otras de semejante naturaleza.

#### *ARTÍCULO 75. REGIMEN DE SANCIONES*

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

1.—Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de un día.

2.—Por falta grave:

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

3.—Por falta muy grave:

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

#### *ARTÍCULO 76. PRESCRIPCIÓN*

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

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

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

3.—Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha en que haya devenido firme.

**CAPÍTULO IX - CONTROL DE ASCENSOS Y PROMOCION INTERNA***ARTÍCULO 77. CONTROL DE ASCENSOS, PROMOCION INTERNA*

Se reflejan los sistemas de provisión de plazas para el puesto de trabajo de capataces. En caso de ausencia de regulación, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo del Sector.

*A).—SISTEMA PARA PROVISIÓN DE PLAZAS DE CAPATACES*

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

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

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

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

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

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

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

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

b.—1 punto por estar en posesión del permiso de conducir vigente para conducir cualquier tipo de vehículos de los que dispone la Empresa en esta Contrata, actualmente tipo C.

c.—1 punto por la asistencia a cada uno de los cursos de formación organizados por la Empresa, que tengan relación con las labores a desarrollar en la categoría de la plaza a la que opta, siempre que se haya asistido de forma continuada y con un aprovechamiento satisfactorio.

d).—1 punto por cada curso que guarde relación con el puesto a desempeñar a los que tenga asistido, con aprovechamiento satisfactorio, realizados fuera de la Empresa, presentando el correspondiente justificante o título.

e).—1 punto por estar en posesión de una titulación académica de grado medio o diplomatura.

f).—2 puntos por estar en posesión de una titulación académica de grado superior o licenciatura.

g).—hasta 1 punto a criterio del Tribunal Examinador, por la experiencia adquirida, en trabajos propios de la categoría de Capataz, desarrollado en la Empresa.

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

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

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

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

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

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

13.—El Tribunal Examinador estará formado por:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

21°.—El tiempo invertido por los miembros del Tribunal Examinador a lo largo de todo el proceso para la provisión de las plazas, no será retribuido ni será considerado como jornada de trabajo. Tampoco será retribuido y no se considerará como jornada de trabajo el tiempo empleado por los aspirantes en la realización de todas y cada una de las pruebas, excepto si coincidiese con su jornada normal de trabajo.

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

#### *DISPOSICION FINAL UNICA*

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

**ANEXOS**  
**TABLAS SALARIALES**

TABLA SALARIAL RBU -VIGO				Provisional 2013				ANEXO Nº I	
RETRIBUCION DIARI/	SALARIO	PLUS TOX.	PLUS	PLUS	PLUS	PLUS	P. EXTRAS	PAGA	PAGA
	BASE	PEN/PELIG.	NOCTURNO	ACTIVIDAD	PRODUCTIVIDAD	TRANSPORT.	JUL/DCBRE	BENEFICIOS SEPTIEMBRE	
ENCARGADO.....	56,10	14,03		0,00	2,06	4,08	1.683,00	1.683,00	841,50
SUB-ENCARG. NOCHE.....	52,11	13,03	15,63	0,00	2,06	4,08	1.563,30	1.563,30	781,65
CAPATAZ DIA.....	47,95	11,99		0,00	2,06	4,08	1.438,50	1.438,50	719,25
CAPATAZ NOCHE.....	47,95	11,99	14,39	0,00	2,06	4,08	1.438,50	1.438,50	719,25
OFIC. 1º COND. DIA.....	40,05	10,01		5,53	2,06	4,08	1.201,50	1.201,50	600,75
OFIC. 1º COND. NOCHE.....	40,05	10,01	12,02	5,53	2,06	4,08	1.201,50	1.201,50	600,75
PEON DIA.....	39,35	9,84		2,69	2,06	4,08	1.180,50	1.180,50	590,25
PEON NOCHE.....	39,35	9,84	11,81	2,69	2,06	4,08	1.180,50	1.180,50	590,25
ENCARGADO TALLER.....	56,10	14,03		0,00	2,06	4,08	1.683,00	1.683,00	841,50
OFIC.1º MEC. DIA.....	44,49	11,12		3,94	2,06	4,08	1.334,70	1.334,70	667,35
OFIC.1º MEC. NOCHE.....	44,49	11,12	13,35	3,94	2,06	4,08	1.334,70	1.334,70	667,35
PEON MECANICO.....	39,35	9,84		2,69	2,06	4,08	1.180,50	1.180,50	590,25
<b>RETRIBUCION MENSUAL</b>	<b>SALARIO</b>	<b>PLUS</b>		<b>PLUS</b>		<b>TOTAL</b>	<b>P. EXTRAS</b>	<b>PAGA</b>	<b>PAGA</b>
	<b>BASE</b>	<b>CALIDAD</b>		<b>TRANSP.</b>		<b>MES</b>	<b>JUL/DCBRE</b>	<b>BENEFICIOS</b>	<b>SEPTIEMBRE</b>
OFIC. 1º ADTIVO.....	1.447,36	260,00		105,23		1.812,60	1.812,60	1.447,36	723,68
OFIC. 2º ADTIVO.....	1.291,67	340,01		105,23		1.736,92	1.736,92	1.291,67	645,84
AUX. ADTIVO.....	1.211,74	363,81		105,23		1.680,78	1.680,78	1.211,74	605,87
ALMACENERO.....	1.200,35	344,16		105,23		1.649,75	1.649,75	1.200,35	600,18
AUX. TCO.....	1.369,51	294,42		105,23		1.769,17	1.369,51	1.369,51	684,76

www.cigservizos.org

TABLA SALARIAL RBU -VIGO TIEMPO PARCIAL				Provisional 2013						
RETRIBUCION DIARI/	SALARIO	PLUS TOX.	PLUS	PLUS	PLUS	PLUS	P. EXTRAS	PAGA	PAGA	Total
	BASE	PEN/PELIG.	NOCTURNO	ACTIVIDAD	PRODUCTIVIDAD	TRANSPORT.	JUL/DCBRE	BENEFICIOS SEPTIEMBRE		
ENCARGADO.....	84,66	17,25	0,00	0,00	2,53	5,02	15,16	7,58	3,79	135,99
SUB-ENCARG. NOCHE.....	78,63	16,02	19,22	0,00	2,53	5,02	14,08	7,04	3,52	146,08
CAPATAZ DIA.....	72,36	14,74	0,00	0,00	2,53	5,02	12,96	6,48	3,24	117,33
CAPATAZ NOCHE.....	72,36	14,74	17,69	0,00	2,53	5,02	12,96	6,48	3,24	135,02
OFIC. 1º COND. DIA.....	60,44	12,31	0,00	6,80	2,53	5,02	10,82	5,41	2,71	106,04
OFIC. 1º COND. NOCHE.....	60,44	12,31	14,78	6,80	2,53	5,02	10,82	5,41	2,71	120,81
PEON DIA.....	59,38	12,10	0,00	3,31	2,53	5,02	10,64	5,32	2,66	100,95
PEON NOCHE.....	59,38	12,10	14,52	3,31	2,53	5,02	10,64	5,32	2,66	115,47
ENCARGADO TALLER.....	84,66	17,25	0,00	0,00	2,53	5,02	15,16	7,58	3,79	135,99
OFIC.1º MEC. DIA.....	67,14	13,68	0,00	4,84	2,53	5,02	12,02	6,01	3,01	114,25
OFIC.1º MEC. NOCHE.....	67,14	13,68	16,41	4,84	2,53	5,02	12,02	6,01	3,01	130,66
PEON MECANICO.....	59,38	12,10	0,00	3,31	2,53	5,02	10,64	5,32	2,66	100,95
Artº 46: Créditos	56.144,33 Euros		Artº 18 : Dieta completa				80,18 Euros			
Artº 40 : Ayuda famili	74,58 Euros		Artº 18 : Media Dieta				35,66 Euros			
Plus de Productivida	2,06 Euros		Artº 25 : Póliza accid. a)				27.686,95 Euros			
Festivos	103,92 Euros para todas las categorías.		Artº 25 : Póliza accid. b)				15.821,11 Euros			
Plus Vehículo ligero	2,58 Euros/día		Artº 25 : Póliza accid. c)				24.390,88 Euros			
Plus Lavacoche	2,58 Euros/día		Artº 25 : Póliza accid. d)				32.301,43 Euros			

## CUADRO HORARIO

**FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS S.A.  
DELEGACION GALICIA - MEDIO AMBIENTE****SERVICIO DE R.S.U., L. VIARIA Y DE PLAYAS DE VIGO****CUADRO HORARIO PARA EL AÑO 2013****1.-Servicios: RBU Y L.VIARIA:**

Mañana de 06:00 a 13:00 horas.  
Tarde de 13:45 a 20:45 horas.  
Noche de 23:00 a 06:00 horas.

**2.-Servicios: LIMPIEZA DE PLAYAS:**

Mañana de 05:00 a 12:00 horas.  
Tarde de 13:45 a 20:45 horas.  
Noche de 22:00 a 05:00 horas.

**2.-Servicios: TALLERES:**

Mañana de 06:00 a 13:00 horas.  
Mañana de 07:30 a 14:30 horas.  
Tarde de 13:45 a 20:45 horas.  
Noche de 23:00 a 06:00 horas.

**3.-Almacén:**

1er turno: Lunes a Viernes:

Mañana de 07:30 a 14:30 horas.

2º turno: Lunes a Viernes:

Mañana de 09:00 a 14:00 horas.  
Tarde de 16:00 a 18:00 horas

**5.-OFICINAS CENTRALES:**

VER HOJA ANEXA

**6.-FESTIVOS LOCALES:**

Día 01 de Abril  
Día 16 de Agosto

**7.-FESTIVOS SEGUN ARTº 56 CONVENIO:**

Día 5 de Noviembre

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

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

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

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

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

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

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

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

**4.-FESTIVOS LOCALES:**

Día 01 de Abril  
Día 16 de Agosto

**5.-FESTIVOS SEGUN ARTº 56 CONVENIO:**

Día 5 de Noviembre

**6.-COMPENSACION SABADOS FESTIVOS:**

18 de Marzo  
2 de Mayo  
15 de Mayo