



BOP

LUNES, 29 DE JULIO DE 2013

Nº 0172

DIPUTACIÓN DE LUGO

boletin@deputacionlugo.org
www.deputacionlugo.org

Dep. Legal: LU-1-1968

Administración: San Marcos, 8 - 27001 Lugo
Tel.: 982 260 124/25/26 - Fax: 982 260 205

XUNTA DE GALICIA

XEFATURA TERRITORIAL DA CONSELLERÍA DE ECONOMÍA E INDUSTRIA DE LUGO

Anuncio

Resolución do 10 de xullo de 2013 da Xefatura Territorial de Lugo, pola que se somete a información pública a petición de autorización da instalación eléctrica no Concello de Sarria. (Expediente IN407A 2013/18-2-8101-AT)

Para os efectos previstos na Lei 54/1997 do 27 de novembro e no Real decreto 1955/2000, do 1 de decembro, sométese a información pública a petición de autorización da instalación eléctrica que se cita:

- Solicitante: CONCELLO DE SARRIA

- Domicilio Social: R/ MAIOR, 14, 27600 SARRIA

- Denominación: CT PARA ETAP DE SARRIA

- Situación: CONCELLO DE SARRIA

- Características Técnicas:

- LMTS con orixe nun paso aéreo a soterrado situado no apoio anterior ó CT DEP. AGUAS SARRIA (27P861) existente propiedade do Concello de Sarria e final no CT proxectado, cunha lonxitude de 80 metros de conductor tipo RHZ1-150.

- CT prefabricado tipo PF202, no cal se instala unha celda de liña, unha de protección e unha de medida cunha potencia proxectada de 630 kvas e unha relación de transformación de 20.000/400-230V.

Todas aquelas persoas ou entidades que se consideren afectadas poderán presentar as súas alegacións nesta xefatura territorial, no prazo de vinte días.

Lugo, 10 de xullo de 2013.- O xefe territorial, José Manuel Vázquez Leirado

R. 2929

XEFATURA TERRITORIAL DA CONSELLERÍA DE TRABALLO E BENESTAR DE LUGO

Anuncio

CONVENIOS COLECTIVOS

Visto o texto do convenio colectivo para a empresa FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS SA, para o centro de traballo de Monforte de Lemos (Lugo), asinado o día 4 de xuño de 2013, pola representación da mentada empresa e a dos seus traballadores, e de conformidade co disposto no artigo 90 apartados 2 e 3 do Real decreto legislativo 1/95, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, e no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo.

Esta Xefatura Territorial, **ACORDA:**

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

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

Lugo, 10 de xullo de 2013.- A xefa do servizo de traballo e economía social, Matilde I. Alonso da Cunha

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

CAPITULO I. NORMAS GENERALES:

ARTÍCULO 1º: ÁMBITO FUNCIONAL.

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

ARTÍCULO 2º: ÁMBITO TERRITORIAL.

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

ARTÍCULO 3º: ÁMBITO PERSONAL.

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

ARTÍCULO 4º: ÁMBITO TEMPORAL.

1.- Este Convenio tendrá una duración de cuatro años, con vigencia desde el 1 de enero de 2013 al 31 de diciembre de 2016.

www.cigservizos.org

ARTÍCULO 5º: ENTRADA EN VIGOR.

Este Convenio entrará en vigor el día de su firma, con efectos económicos desde el 1 de enero de 2013.

ARTÍCULO 6º: DENUNCIA.

1.- Se estipula un plazo de duración de cuatro años, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2016, pactándose de común acuerdo que, con antelación de 2 meses a la fecha de expiración, se considera automáticamente denunciado.

2.-Transcurrido un año desde la denuncia del convenio sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un auto arbitral, se estará a lo determinado en el artículo 86 del E.T.

ARTÍCULO 7º: COMISIÓN MIXTA PARITARIA.

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

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

CAPITULO II.- CONDICIONES ECONÓMICAS

ARTÍCULO 8º: INCREMENTOS SALARIALES.

1.- Se pacta para cada año de vigencia del convenio un aumento salarial equivalente al 65% del IPC real de cada año, aplicando este incremento una vez conocido el IPC real del año.

ARTICULO 9º. - SALARIO BASE:

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

ARTÍCULO 10º: ANTIGÜEDAD.

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

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

ARTÍCULO 11º: PLUS DE TRANSPORTE.

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

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

ARTÍCULO 12º: 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.

2. - Dicho plus se abonará los doce meses del año y será percibido por el Encargado y el administrativo.

ARTÍCULO 13º: PLUS PENOSO, TÓXICO 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 20% del salario base de cada Grupo Profesional y Puesto de Trabajo durante los doce meses del año.

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

ARTÍCULO 14º: PLUS NOCTURNO.

1.- Se establece un Plus nocturno para cada año de vigencia del convenio que consiste en el 25% del salario base durante los doce meses del año, que será percibido por todos los trabajadores que desarrollen su actividad en horario nocturno.

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

ARTÍCULO 15º: PAGAS EXTRAORDINARIAS.

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

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

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

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

CAPITULO III.- CONDICIONES DE TRABAJO**ARTÍCULO 16º: JORNADA LABORAL.**

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

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

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

ARTICULO 17º. - CALENDARIO LABORAL.

1. - El Calendario Laboral incluirá todos los servicios, incluido el de las Oficinas de la Empresa, y se adjuntará como Anexo Nº II el correspondiente al año 2.013.

ARTÍCULO 18º: HORAS EXTRAORDINARIAS.

1.- Mientras persista la actual situación de desempleo no se realizarán horas extraordinarias, salvo en casos de fuerza mayor.

ARTÍCULO 19º: TRABAJO EN DOMINGOS Y FESTIVOS:

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

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

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

Trabajará el total de la plantilla y percibirá, además del día de trabajo como tal, la cantidad de 82,32 Euros por jornada festiva trabajada.

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

ARTÍCULO 20º: FESTIVIDAD PATRONAL.

1.- La festividad de San Martín de Porres, el día 3 de noviembre, se considera no laborable a todos los efectos. En caso de coincidir en festivo, la C.M.P. determinará la fecha en que se celebrará la festividad.

ARTÍCULO 21º: VACACIONES.

1.- Personal contratado a jornada semanal completa:

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

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

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

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

2.- Personal contratado a tiempo parcial:

2.1.- Los contratados a tiempo parcial disfrutarán de la parte proporcional de las vacaciones que les correspondan.

ARTÍCULO 22º: INCAPACIDAD TEMPORAL.

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

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

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

ARTÍCULO 23º: PERMISOS Y LICENCIAS RETRIBUIDAS.

1.- **Permisos no retribuidos:** Se aceptarán las peticiones de permisos no retribuidos de hasta 15 días ininterrumpidos, una sola vez al año, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, con la obligación de cotizar estos días. La Comisión Mixta Paritaria regulará estos permisos.

2.- **Licencias retribuidas:** Todos los trabajadores tendrán derecho al disfrute de licencias retribuidas en la forma y condiciones siguientes:

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

ARTÍCULO 24º: VESTUARIO.

1.- Al personal contratado a tiempo completo se le hará una entrega conjunta en el año 2013, y se irán sustituyendo las prendas rotas, dañadas o deterioradas por prendas nuevas, cuando así sea necesario, previa entrega de la prenda usada.

La ropa de trabajo será de uso obligatorio para todo el personal y la empresa facilitará las siguientes prendas:

- 2 pantalones
- 2 polos
- 2 jerséis o polares
- 1 cazadora
- 1 anorak
- 1 traje de aguas
- 1 par de botas de seguridad
- 1 par de botas de agua
- 1 par de botines
- 1 par de guantes anticorte
- 1 gorra de invierno
- 1 gorra de verano

2.- La calidad del vestuario será acordada entre los Delegados de Personal y la Empresa.

CAPITULO IV.- CONDICIONES SOCIALES

ARTÍCULO 25º: GARANTÍA DEL PUESTO DE TRABAJO.

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

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

En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio, teniendo la obligación de mantener las condiciones personales y laborales que en su día se pactasen con la empresa saliente. Así mismo, la empresa saliente se compromete a facilitar toda la documentación referente a estos trabajadores, especificando caso por caso las condiciones de cada trabajador. Se producirá la mencionada subrogación de personal siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

1. Trabajadores en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.
2. Trabajadores, con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento de la finalización efectiva de la contrata tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso maternal, servicio militar o situaciones análogas.
3. Trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado segundo, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.
4. Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata de servicios públicos como consecuencia de una ampliación, en los cuatro meses anteriores a la finalización de aquella.

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

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

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

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

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

Se subrogarán así mismo los trabajadores que se encuentren en los supuestos 2 a 4, ambos inclusive, y que hayan realizado su trabajo en las zonas, divisiones o servicios resultantes.

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

Se subrogarán así mismo los trabajadores que se encuentren en los supuestos 2 a 4, ambos inclusive y que hayan prestado sus servicios en las contratas, zonas, divisiones o servicios agrupados.

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

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

- Certificado del organismo competente de estar al corriente en el pago de la Seguridad Social.
- Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales de los trabajadores afectados.
- Fotocopia del TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los últimos cuatro meses.

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

ARTICULO 26º: JUBILACION.

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.

ARTÍCULO 27º: VIGILANCIA DE LA SALUD:

1. - La Empresa FCC, S.A. se obliga a garantizar a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo.

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

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

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

5.- A todos los trabajadores se les efectuará una revisión médica una vez al año. Los resultados de la revisión serán entregados al trabajador.

ARTÍCULO 28º: ANTICIPOS REINTEGRABLES.

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

ARTÍCULO 29º: RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCIR.

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

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

ARTÍCULO 30º: 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.- La empresa no contratará a ningún trabajador para un puesto cualificado siempre que dentro del personal fijo de plantilla posea dicha cualificación.

3.- Las plazas vacantes a tiempo completo que se produzcan por vacaciones, bajas, jubilaciones, etc., si las necesidades del servicio lo permiten, serán cubiertas por personal adscrito al servicio de sábados, domingos y festivos, dando siempre preferencia a la antigüedad y a la experiencia en el puesto.

ARTÍCULO 31º: PÓLIZA DE SEGURO.

1.- Para todos los trabajadores se contratará por parte de la empresa una póliza de seguro individual o colectivo que cubre en caso de muerte o invalidez derivada de accidente laboral, por la cuantía de 18.000,00 Euros para los años de vigencia de este Convenio.

ARTÍCULO 32º: PAGO DE SALARIOS.

1. - Los salarios se abonarán del 1 al 5 de cada mes. A partir del día 5, los salarios no percibidos generarán un interés diario del 5%, excepto aquellas cantidades derivadas de la nómina de regularización.

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

ARTÍCULO 33.- 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.

2.- 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.

3.- 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 empresa elaborará un plan y se hará cargo de su seguimiento.

4.- 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 empresa 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 a los Delegados de Personal para su aprobación.

CAPITULO V.- DERECHOS SINDICALES:

ARTÍCULO 34º: GARANTÍAS SINDICALES.

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

2.- Los Delegados de Personal dispondrán de 15 horas sindicales mensuales retribuidas como horas legalmente trabajadas.

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


www.cigservizos.org

CAPÍTULO VI.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 35. - 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 Urbanos, Limpieza Viaria y otros servicios complementarios del Concello de Monforte de Lemos, 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.

ARTICULO 36. - 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: 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.

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

3.- 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.

4.- CAPATAZ: Trabajador que, a las órdenes del encargado tiene a su cargo el mando sobre el personal cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimientos de la actividad 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 los servicios que no exijan el mandato permanente de aquel.

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

5.- OFICIAL 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.

6.- 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

7.- OFICIAL 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.

II.- Se respetará el puesto de trabajo de Conductor a los que en la actualidad desempeñan ese puesto de trabajo con la Categoría de Oficial Conductor, junto con su retribución, e igualmente a los peones que realizan el trabajo de conductor se les abonará la diferencia.

DISPOSICION FINAL PRIMERA:

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

DISPOSICION DEROGATORIA.-

De acuerdo con lo estipulado en el artículo 86.4 del Estatuto de los Trabajadores, el Convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan. Así pues, queda sin aplicación efectiva en el ámbito de este Convenio Colectivo de Empresa:

1.- El Convenio Colectivo de la EMPRESA FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A., que hasta el día 31 de Diciembre de 2.012, regulaba las relaciones de este personal adscrito a los Servicios de Recogida y Transporte de Residuos Urbanos, Limpieza Viaria y otros servicios complementarios del Concello de Monforte de Lemos.

ANEXOS AL CONVENIO:

Anexo I. Tablas Salariales del año 2012.

Anexo II. Cuadro horario para el año 2013

TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS 2012			CONVENIO DE FCC, S.A. PARA MONFORTE DE LEMOS										
					FESTIVO		82,32						
IPC REAL 2012	2,90	2,012											
	0,00		Peón Día	Peón Noche	Conductor Día	Conductor Noche	Administrativo	Encargado	Aux. Tco.				
Total año	2,90	1,029											
Salario Base			859,62	859,62	933,52	933,52	1.100,30	1.100,30	896,57				
Plus Penoso			171,92	171,92	186,70	186,70	220,06	220,06	179,31				
Plus Actividad			0,00	0,00	0,00	0,00	214,68	214,68	0,00				
Plus Nocturno	25,00%		0,00	214,90	0,00	233,38	0,00	0,00	0,00				
Plus Transporte			125,58	125,58	125,58	125,58	125,58	125,58	125,58				
Total	Bruto mes		1.157,12	1.372,02	1.245,80	1.479,18	1.660,62	1.660,62	1.201,46				
Pagas Extras			3.438,47	3.438,47	3.734,09	3.734,09	4.401,22	4.401,22	3.586,28				
TOTAL DEVENGADO	ANUAL		17.323,85	19.902,70	18.683,71	21.484,28	24.328,63	24.328,63	18.003,78				
	Incremento año.....		2,90%	2,90%	2,90%	2,90%	2,90%	2,90%					
DEFINITIVA 2011	TABLA SALARIAL SABADOS Y DOMINGOS												
CATEGORIA	SAL.	+1/6	Total	PLUS	PLUS	PLUS	Total	Por día	Pagas	Pagas	Vacac.	Total	
	BASE	6	S.Base	PENOSO	NOCT.	TRANS.	Pluses	labor.	Total	Vacaciones	Día nat.		Día nat.
Conductor Noche	30,69	5,12	35,81	6,14	7,67	4,13	17,94	53,75	3.734,09	1.479,18	10,23	4,05	68,03
Conductor Día	30,69	5,12	35,81	6,14		4,13	10,27	46,07	3.734,09	1.245,80	10,23	3,41	59,72
Peón Noche	28,26	4,71	32,97	5,65	7,07	4,13	16,85	49,82	3.438,47	1.372,02	9,42	3,76	63,00
Peón Día	28,26	4,71	32,97	5,65		4,13	9,78	42,75	3.438,47	1.157,12	9,42	3,17	55,34

**FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A.
DELEGACIÓN GALICIA M.A.
CONCELLO DE MONFORTE DE LEMOS**

CUADRO HORARIO PARA O ANO 2013

1º SERVICIO:

DE

HASTA

Luns a sábados:

Mañá:	6:30	13:00
Tarde:	15:00	21:30
Tarde - noite:	18:30	1:00
Noite:	23:00	5:30

Domingos e festivos:

Mañá:	6:30	13:00
Tarde - noite:	18:30	01:00
Noite:	23:00	5:30

2º TALLER:

Luns a sábados:

Mañá: 6:30 13:00

3º OFICINA:

Luns a venres:

Mañá: 7:45 14:30

Sábados:

Mañá: 7:45 13:00

Festivos locais:2 de Abril (Martes de Pascua)
13 de Xuño (San Antonio)**Festivo según convenio:**

San Martín de Porres (3 de Novembro)

R. 2930

EXCMA. DEPUTACIÓN PROVINCIAL DE LUGO**SERVIZO DE CONTRATACIÓN E FOMENTO***Anuncio***FORMALIZACIÓN****1. ENTIDADE ADXUDICADORA:**

- a) Organismo: Deputación Provincial de Lugo.
- b) Dependencia que tramita o expediente: Servizo de Contratación e Fomento.
- c) Nº de expediente: EXP0059MI12-ABO.
- d) Domicilio: San Marcos 8.
- e) Localidade e código postal: Lugo 27001.
- f) Teléfono: 982260066.
- g) Correo electrónico: contratacion@deputacionlugo.org.
- h) Dirección de Internet de perfil de contratante: <http://www.deputacionlugo.org/>.

2. OBXECTO DO CONTRATO:

- a) Tipo: Mixto.

Descrición: Deseño e implantación do plan de promoción de produtos autóctonos da provincia de Lugo, enmarcada no proxecto LugO2 Provincial, proxecto cofinanciado nun 80% con fondos da Unión Europea do Programa Operativo FEDER de Galicia 2007 - 2013, con cargo ao Eixo 5 de desenvolvemento local e urbán.

b) Prazo de execución: ata o 31 de decembro de 2013 contado a partir da subscrición do contrato administrativo.

- c) CPV: 79342200-5: Servizos de promoción.

3. TRAMITACIÓN E PROCEDEMENTO:

- a) Tramitación: Ordinaria.
- b) Procedemento: Aberto
- c) Criterios de adxudicación (Ver cláusula décimo segunda do prego).
 - 1.CRITERIOS AVALIABLES AUTOMÁTICAMENTE MEDIANTE FÓRMULAS MATEMÁTICAS:
 - a) Oferta económica. (máximo de 50 puntos).
 - b) Volume de produtos autóctonos ofertados a maiores do mínimo esixido (máximo de 10 puntos).
 - 2.CRITERIOS NON AVALIABLES AUTOMÁTICAMENTE MEDIANTE FÓRMULAS MATEMÁTICAS:
 - a) Calidade da metodoloxía do traballo proposto (máximo de 35 puntos)
 - b) Plan de traballo do proxecto (máximo de 10 puntos)
 - c) Melloras sen custo (máximo 5 puntos)

4. ORZAMENTO BASE DA LICITACIÓN:

- a) Importe neto: 197.972,50 euros. I V E (10% e 21%, según o caso). Importe total: 232.755,33 euros.

5. ADXUDICACIÓN DO CONTRATO:

- a) Data de adxudicación: 5 de xullo de 2013
- b) Adxudicatario: MARKOVA TIC S.L.