

Mércores, 23 de setembro de 2020

Núm. 184

XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE ECONOMÍA, EMPREGO E INDUSTRIA
SERVIZO DE EMPREGO E ECONOMÍA SOCIAL

Convenios colectivos

CONVENIO COLECTIVO PARA O PERSOAL LABORAL DO SERVIZO DE RECOLLIDA E TRANSPORTE DOS RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS, XESTIÓN DO PUNTO LIMPO MUNICIPAL E LIMPEZA DA VÍA PÚBLICA DO CONCELLO DE PONTEAREAS, ADSCRITO Á EMPRESA FCC MEDIO AMBIENTE,S.A.U

Convenio o Acordo: FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U. (Pontearreas)

Expediente: 36/01/0019/2020

Data: 02/09/2020

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRICIÓN E PUBLICACIÓN

CÓDIGO DE CONVENIO NÚMERO 36004341012008

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto do convenio colectivo para o persoal laboral do Servizo de Recollida e Transporte dos Residuos Sólidos Urbanos, Xestión do Punto Limpo Municipal e Limpeza da Vía Pública do Concello de Pontearreas, adscrito á empresa FCC MEDIO AMBIENTE,S.A.U, con domicilio na provincia de Pontevedra, suscrito en representación da parte económica, por unha representación da empresa e da parte social polo delegado de persoal elixido polos traballadores, que pertence á candidatura da Central sindical CIG, en data 20 de xaneiro do 2020.

Primeiro.- Dito Acordo foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 10 de febreiro do 2020.

Segundo.- Que no mesmo non se aprecia ningunha infracción da legalidade vixente e as súas cláusulas non conteñen estipulacións en prexuízo de terceiros.

FUNDAMENTOS DE DEREITO

Primeiro.- Que o artigo 90.2 e 3 do Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, do Estatuto dos Traballadores, outorga facultades a Autoridade laboral competente en orde ao rexistro, publicación, depósito e notificación dos Acordos Colectivos pactados no ámbito da súa competencia.

Segundo.- Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, 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,



Mércores, 23 de setembro de 2020

Núm. 184

Esta xefatura territorial,

ACORDA

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

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

Terceiro.- Ordenar a notificación desta Resolución á Mesa Negociadora do mesmo.

O Xefe Territorial

Ignacio Rial Santomé

CONVENIO COLECTIVO DA EMPRESA FCC MEDIO AMBIENTE, S.A. PARA O SEU PERSOAL ADSCRITO AOS SERVIZOS DE RECOLLIDA E TRANSPORTE DOS RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS, XESTIÓN DO PUNTO LIMPO MUNICIPAL E LIMPEZA DA VÍA PÚBLICA DO CONCELLO DE PONTEAREAS

CAPÍTULO I.- NORMAS XERAIS

ARTIGO 1.- ÁMBITOS FUNCIONAL, TERRITORIAL E PERSOAL

1.- O presente Convenio Colectivo regulará as Condicións de traballo da Empresa FCC MEDIO AMBIENTE, S.A. para o seu persoal adscrito aos Servizos de Recollida e Transporte dos Residuos Sólidos Urbanos, Xestión do Punto Limpo Municipal e Limpeza da Vía Pública do Concello de Pontareas.

ARTIGO 2.- DURACIÓN E VIXENCIA

1.- A duración do Convenio será de catro anos, polo que estenderá a súa vixencia durante desde 1 de xaneiro 2019 ata o 31 de Decembro de 2022.

2.- Non obstante, seguirase aplicando ata o asinamento do novo Convenio que o substitúa, momento no que se estará ao que a lexislación vixente determine en materia de Negociación Colectiva.

3.- O presente Convenio entrará en vigor, para todos os efectos, a partir do 1 de xaneiro de 2019.

ARTIGO 3.- DENUNCIA

O presente Convenio considerarase automaticamente denunciado seis meses antes data do vencemento.



Mércores, 23 de setembro de 2020

Núm. 184

ARTIGO 4.- CONDICIÓN MÁIS BENEFICIOSAS

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

ARTIGO 5.- ABSORCIÓN E COMPENSACIÓN

1.- As retribucións establecidas neste Convenio compensarán e absorberán todas as existentes no momento da súa entrada en vigor, calquera que sexa a natureza ou a orixe destas.

2.- Os aumentos de retribucións que puidesen producirse no futuro por disposicións legais, só serán aplicables, cando consideradas globalmente e en cómputo anual, superen as aquí pactadas. En caso contrario serán compensadas e absorbidas, manténdose o presente Convenio nos seus propios termos.

ARTIGO 6.- COMISIÓN PARITARIA

1.- No prazo máximo de 10 días a partir do asinamento do Convenio, constituirase unha Comisión Paritaria de interpretación e vixilancia do Convenio con enderezo na rúa Tarragona 12, baixo de Vigo (36211).

2.- Estará formada por un representante da parte económica e un da parte social. Ambas as partes poderán contar con asesores/as.

3.- Reuniranse a instancia de parte, cantas veces sexa necesario, debendo celebrar a reunión dentro das 72 horas seguintes á convocatoria.

4.- As súas funcións serán as seguintes:

- a) Interpretación da totalidade das cláusulas deste Convenio.
- b) Vixilancia e cumprimento do pactado.
- c) Estudo e valoración de novas disposicións legais de promulgación posterior á entrada en vigor do presente Convenio, que poidan afectar ao seu contido.
- d) Cantas outras actividades tendan á eficacia práctica do convenio e a unha maior solución interna dos conflitos.

5.- As horas empregadas nestas reunións serán ao 50 %, é dicir, a metade por conta da Empresa e a outra metade con cargo ás horas de crédito sindical.



ARTIGO 7.- INTERPRETACIÓN E APLICACIÓN DO CONVENIO:

1.- Ambas partes conveñen que calquera dúbida ou diverxencia que poida xurdir, sobre a interpretación ou aplicación deste Convenio, sexa sometida, antes de establecer reclamación ante os órganos competentes, a informe da Comisión Paritaria.

2.- A Comisión Paritaria deberá emitir o seu informe nun prazo máximo de 72 horas, a partir do día seguinte en que se solicitase.

3.- As funcións e actividades da Comisión Paritaria non obstruirán en ningún caso, o libre acceso á xurisdición administrativa e contenciosa previstas na Lei.

4. As partes acordan someter as discrepancias producidas no seno de dita Comisión as disposicións contidas no acordo interprofesional galego sobre procedementos extraxudiciais de resolucións de conflitos colectivos de traballo (AGA) mediante a conciliación, mediación e no seu caso arbitraje.

*CAPÍTULO II. CONDICIÓNS ECONOMICAS***ARTIGO 8.- CONDICIÓNS ECONOMICAS**

1.- As condicións económicas serán as que para cada posto de traballo establécense na táboa salarial anexa, de acordo cos artigos seguintes.

2.- O pagamento da nómina mensual efectuarase o último día hábil de cada mes. Cando coincida en festivo ou en sábado efectuarase o día anterior. A entrega será en recibo confidencial nos oito primeiros días de cada mes, agás en casos de extrema necesidade, que seralle entregada o/a traballador/a no intre de solicitala.

3.- O/A traballador/a, previa notificación á Empresa dun mes, poderá elixir calquera entidade bancaria, para o ingreso da súa nómina, achegando, xunto coa solicitude, os datos relativos á súa conta bancaria.

4.- Poderase solicitar o aboamento de adiantos quincenais, a conta do traballo efectuado, ata un máximo de 600,00 euros. Este importe aboarase por medio de transferencia bancaria á conta que designe o/a traballador/a. Anualmente, establecerase o calendario de datas para solicitar o anticipo, así como a data do seu aboamento en conta.

ARTIGO 9.- SALARIO BASE

O salario base do persoal afecto a este Convenio será o que para cada posto de traballo se establece na táboa salarial anexa.

ARTIGO 10.- ABOAMENTO DO SALARIO BASE

O salario base devindicarase por día natural e aboarase por mensualidades iguais.



ARTIGO 11.- PLUS TÓXICO, PENOSO E PERIGOSO

1.- O persoal afecto a este convenio percibirá un complemento de posto de traballo, denominado Plus tóxico, penoso e perigoso, cuxo importe será do 25% calculado sobre o Salario Base Convenio de cada categoría.

2.- Quedan exceptuados da percepción deste Plus os postos de traballo desempeñados por empregados/as Técnicos/as – Administrativos/as, que percibirán un Plus de Calidade, da mesma contía que o Plus Tóxico.

3.- Este Plus aboarase por día efectivamente traballado.

ARTIGO 12.- PLUS DE TRANSPORTE

1.- Todo o persoal afectado por este Convenio percibirá un plus denominado plus de transporte, cuxo importe para todas as categorías e o que figura nas táboas salariais anexas.

2.- Este plus aboarase por día efectivamente traballado.

ARTIGO 13.- PLUS DE NOCTURNIDADE

1.- Os/As traballadores/as que realicen a súa xornada entre as 22 e as 6 horas percibirán un plus de nocturnidade, cuxo importe será do 25%, do salario base de cada categoría.

2.- Este plus aboarase por día efectivamente traballado en xornada nocturna.

ARTIGO 14.- GRATIFICACIÓNS EXTRAORDINARIAS

1.- As gratificacións extraordinarias de marzo, o verán e o Nadal aboaranse, cada unha, a razón de 30 días de Salario Base.

2.- As pagas do verán e do Nadal devindicaranse semestralmente. A do verán, do 1 de xaneiro ao 30 de xuño. A paga de decembro devindicarase do 1 de xullo ao 31 de decembro. Aboaranse os días 20 dos meses de xullo e decembro, respectivamente.

3.- A paga extraordinaria de marzo devindicarase do 1 de xaneiro ao 31 de decembro e aboarase o día 20 de marzo do ano seguinte ao da súa devindicación.

4.- As Pagas Extras devindicaranse día a día, non devindicándose nas ausencias inxustificadas. Nos casos de IT estarase ao disposto no Artigo 24.

ARTIGO 15.- DIFERENZA SALARIAL

Os/As traballadores/as que desempeñen funcións de categorías superiores ás da súa categoría profesional, percibirán a diferenza de salario entre o da súa categoría e o da categoría superior, de acordo co reflectido na Táboa Salarial.



Mércores, 23 de setembro de 2020

Núm. 184

ARTIGO 16.- DOMINGOS E FESTIVOS TRABALLADOS

Malia o especificado no punto 1º, do artigo 20, existe a obrigación de prestar este servizo público en domingos e festivos. Ao persoal que realice estes servizos en xornada completa, seranlle aboados 60,18 euros e será compensado cun día de descanso, ou a parte proporcional que corresponda en caso de non prestar servizo a xornada completa.

ARTIGO 17.- TÁBOA SALARIAL

Como Anexo Nº I inclúense as Táboas Salariais de aplicación nos anos de vixencia deste Convenio de Centro de Traballo.

*CAPÍTULO III. CONDICIÓNS DE TRABALLO***ARTIGO 18. XORNADA DE TRABALLO**

1.- Xornada semanal: 40 horas semanais de traballo efectivo prestadas de luns a sábado.

2.- Xornada anual: 1673,33 horas de traballo efectivo.

3.- Descansos: Durante a vixencia deste Convenio descansaranse dous días ao mes, equivalentes a 22 días de descanso ao ano. Nas xornadas continuas descansaranse 20 minutos para tomar o bocadillo.

ARTIGO 19.- CALENDARIO LABORAL

As partes acordan a firma do calendario laboral 2019 antes do remate do ano 2018

ARTIGO 20.- DESCANSO SEMANAL

1.- Como norma xeral, o persoal fixo das quendas de mañá e tarde realizará o seu descanso semanal o domingo. O persoal que efectúe a súa xornada na quenda de noite descansará a noite do domingo ao luns.

2.- Malia o especificado no punto anterior, e ao tratarse dun servizo público de inescusable realización, existe a obrigatoriedade de prestar o servizo en domingos e festivos. Os/As traballadores/as que teñan que traballar en domingos ou festivos gozarán o seu descanso semanal ou a correspondente festividade noutro día.

ARTIGO 21.- VACACIÓNS

1.- Todo o persoal adscrito ao presente Convenio gozará de 30 días naturais de vacacións retribuídas, ou a parte proporcional que lle corresponda en función do tempo traballado, dos cales, 15 días gozaranse entre o 15 de xuño e o 15 de setembro.

2.- As vacacións retribuiranse a razón de 30 días de salario base e 25 días de plus tóxico. Igualmente engadiráselle a cantidade que resulte de dividir por tres, a percepción dos tres meses anteriores ao do goce das vacacións, polo concepto de nocturnidade.



Mércores, 23 de setembro de 2020

Núm. 184

ARTIGO 22.- PERMISOS E LICENZAS

1.- O persoal afecto ao presente Convenio terá dereito aos seguintes permisos e licenzas:

A. PERMISOS: A Empresa poderá conceder ao persoal que o solicite e por causas xustificadas, ata 15 días ininterrompidos de permiso ao ano, sen soldo, sempre que as necesidades do servizo permítano. Os permisos deberán ser solicitados coa antelación de 15 días, salvo casos de urxente necesidade.

B. LICENZAS: O/A traballador/a, previo aviso e posterior xustificación, poderá ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, por algún dos motivos e tempo seguintes:

- a) Dezaoito días naturais en caso de matrimonio do/da traballador/a, parte dos cales poderán gozarse antes do día do enlace matrimonial, a petición do/a interesado/a.
- b) Dous días polo de nacemento de fillo/a e polo falecemento, accidente ou enfermidade graves, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario, de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade. Cando con tal motivo o/a traballador/a necesite facer un desprazamento para o efecto, o prazo será de catro días.
- c) Un día por traslado de domicilio habitual.
- d) Un día por matrimonio de fillos/as ou irmáns.
- e) Dous días en caso de intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario en caso de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade.
- f) Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal. Terá dereito ao tempo necesario indispensable para acudir ao médico da Seguridade Social, sempre que coincida coa súa xornada laboral, con posterior xustificación.
- g) Establécese un crédito de dez horas para a atención médica de persoas que convivan na unidade familiar da persoa traballadora así como de familiares ata o segundo grado de consanguinidade ou afinidade.

2. Todo aquel/a traballador/a que unha vez iniciada a súa xornada laboral e que, no transcurso desta, se sinta doente ou recibise notificación de accidente, falecemento ou enfermidade grave dalgún familiar ata o segundo grao e tivese que abandonar o seu posto de traballo, coa correspondente xustificación médica, percibirá o importe total da devandita xornada. Neses casos, a licenza comezará a cumprirse ao día seguinte.

3. Se ao final da xornada de traballo se producise un feito que dese lugar a unha licenza, esta comezará a computarse a partir do día seguinte.

4. Como norma xeral, as licenzas comezarán a contar na data en que se produza o feito que as motiva. Nos casos de nacemento de fillo/a ou adopción e falecemento, accidente ou enfermidade graves, hospitalización ou intervención cirúrxica de cónxuxe, pais/nais, fillos/as, avós/avoas, irmáns e netos/as, o/a traballador/a terá dereito ás licenzas correspondentes dentro dos sete días posteriores ao feito causante. O mesmo será aplicable para os casos de traslado de domicilio habitual.



Mércores, 23 de setembro de 2020

Núm. 184

5. A referencia que nos apartados anteriores faise ao cónxuxe, entenderase feita, así mesmo, á compañeiro/a que, de forma estable e en situación de feito asimilable ao matrimonio, conviva co traballador/a, previa certificación de convivencia que acredite a dita situación.

ARTIGO 23.- SEGURO DE VIDA E ACCIDENTES

1.- A Empresa cubrirá os riscos por Falecemento e Incapacidade Permanente mediante un seguro Colectivo de Vida e un seguro Colectivo de Accidentes, que garantan as seguintes indemnizacións:

- 2.a) En caso de falecemento, por accidente laboral ou enfermidade profesional: 20.000 euros.
- b) En caso de falecemento por accidente non laboral, ou por enfermidade común: 15.000 euros.
- c) En caso de Incapacidade Permanente Total para a profesión habitual, calquera que sexa a súa orixe (accidente laboral ou non laboral, ou por enfermidade común ou profesional): 20.000 euros.
- d) En caso de Incapacidade Permanente Absoluta ou Gran Invalidez calquera que sexa a súa orixe (accidente laboral ou non laboral, ou por enfermidade común ou profesional): 20.000 euros.

3.- A Empresa subscribirá a póliza no prazo dun mes, a partir do asinamento do preacordo de convenio.

4.- Para efectos deste artigo considerarase accidente de traballo e enfermidade profesional, o sufrido con ocasión da prestación de servizos para esta Empresa, incluíndo cando se produza "in itinere".

5.- O/A titular poderá designar, ante a entidade aseguradora, e por escrito, os seus propios beneficiarios.

ARTIGO 24.- INCAPACIDADE TEMPORAL

1.- Nos supostos de I.T. derivada de accidente laboral ou enfermidade profesional, a Empresa complementará ata o 100 % do salario real desde o primeiro día de baixa e mentres dure a situación de I.T.

2.- Nos supostos de I.T. por enfermidade común ou accidente non laboral, a Empresa complementará ata o 75 % do salario mensual os vinte primeiros días, e ata o 100% a partir do día 21 da baixa.

3.- Igual criterio se seguirá con respecto ao aboamento das pagas extraordinarias.

4. Absentismo



As partes asinantes deste Convenio, conscientes da importancia do absentismo laboral, desenvolverán no seo do Comité de Seguridade e Saúde actuacións concretas tendentes a diminuír os actuais niveis de absentismo tomando como base os seguintes principios:

Información:

- Baixas por IT en cada momento e repetición das mesmas.
- Principais indicadores.
- Campañas informativas.

Concienciación:

- Campañas de toma de conciencia sobre o absentismo laboral.
- Sensibilización fronte a actuacións fraudulentas.
- Reunións informativas tras a reincorporación, en especial en caso de accidentes para evitar novos casos polo mesmo motivo no futuro.

Promoción de hábitos saudables:

- Promoción dos recoñecementos anuais de carácter voluntario.
- Desenvolvemento de exercicios de quecemento e estiramento que permitan aos traballadores evitar accidentes por sobreesfuerzos ou posturas forzadas.
- Mellora dos hábitos alimenticios e exercicio físico en xeral.

ARTIGO 25.- ROUPA DE TRABALLO

1.- Farase unha entrega inicial e repoñerase segundo se vaia deteriorando, previa entrega das pezas vellas.

2.- Para o persoal fixo, a Empresa facilitará, para o uso exclusivo no desempeño do seu traballo, as seguintes pezas:

3 pantalóns 3 camisas 1 cazadora 1 anorak 1 viseira 1 par de luvas 1 par de calzado 1 traxe de augas 1 chaleco de alta visibilidade.

3.- Para casos de contratación temporal de persoal, a Empresa fará unha entrega inicial coa cantidade de pezas mínimas necesarias en función do traballo a realizar e da duración do contrato.

4.- En todos os casos, cando realizando o traballo algunha peza rache ou se deteriore, a Empresa cambiaraa por outra nova, previa entrega da deteriorada.

5.- A utilización do uniforme é obrigatoria para todos os operarios, que deben facerse responsables do seu coidado e do bo uso.

6.- A roupa será elixida pola Comisión Paritaria.



ARTIGO 26.- RETIRADA DO PERMISO DE CONDUCIR

1.- No caso de que a un/ha traballadora coa categoría de Conductor/a, realizando o seu cometido cun vehículo da Empresa e cumprindo coa función que lle foi encomendada, lle fose retirado provisionalmente o permiso de conducir, a Empresa axustarao a outro posto de traballo adecuado ás súas facultades e respectándolle a retribución de Conductor/a, por un período máximo de dous anos. Ao remate da suspensión do permiso de conducir será reintegrado á súa antiga categoría e posto de traballo. Estudarase a posibilidade de articular un sistema que dea resposta aos/as traballadores/as nesta situación que non teñan consolidada a categoría de Conductor/a.

2.- Estes beneficios non terán lugar cando a causa da retirada do permiso de conducir sexa debida a negligencia, imprudencia temeraria, embriaguez ou drogadicción, ou cando exista reincidencia.

3. Cando a un/ha traballador/a que desempeñe de xeito habitual o posto de traballo de oficial conductor/a séxalle retirado o carné de conducir e non se lle poida aplicar o estipulado nos epígrafes 1 e 2 deste artigo, a Empresa asignaralle un posto e retribución de peón, mentres dure a retirada do permiso de conducir.

ARTIGO 27.- ASISTENCIA XURÍDICA

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

ARTIGO 28.- MOBILIDADE

No caso de que a Empresa introduza innovacións nalgún dos servizos, e que estas supoñan redución de persoal, a Empresa adaptará os/as traballadores/as afectados/as a outro servizo existente ou novo, mantendo a categoría laboral se existise nese servizo.

ARTIGO 29.- CLASIFICACIÓN DO PERSOAL

Estarase ao recollido no Convenio Xeral do Sector de Limpeza Pública, viaria, regos, recollida, tratamento e eliminación de residuos e limpeza e conservación de sumidoiros, que no seu Capítulo V regula a clasificación profesional, os grupos profesionais e as tarefas, funcións, oficios, especialidades profesionais e/ou responsabilidades asignadas ao persoal.



*CAPÍTULO IV.- SEGURIDADE E SAÚDE***ARTIGO 30.- VIXILANCIA DA SAÚDE**

1.- A Empresa FCC MEDIO AMBIENTE, S.A. obrígase a garantir aos traballadores a vixilancia periódica do seu estado de saúde, en función dos riscos inherentes ao traballo.

2.- Anualmente, ofrecerase a todos/as os traballadores/as un recoñecemento médico de carácter voluntario. Deste carácter voluntario só se exceptúan, previo informe dos representantes dos/as traballadores/as, os postos en que a realización do recoñecemento sexa imprescindible para avaliar os efectos das condicións de traballo sobre a saúde dos/as traballadores/as, ou para verificar se o estado de saúde do/a traballador/a pode constituír un perigo para el mesmo, para os/as demais traballadores/as ou para outras persoas relacionadas coa Empresa, ou cando se estableza nunha disposición legal en relación coa protección de riscos específicos e actividades de especial perigosidade.

3.- A vixilancia da saúde, como actividade permanente de observación do estado de saúde dos/sa traballadores/as, será realizada polo Servizo de Prevención Alleo, e relacionarase cos riscos do posto de traballo. A realización de actividades puntuais de profundación, en forma de recoñecementos médicos, estará protocolizada e en calquera caso terá relación co traballo realizado. Tanto os resultados da Vixilancia da Saúde como do Recoñecemento médico serán confidenciais, informándose á Empresa exclusivamente da Aptitude Laboral de cada traballador/a.

4.- Respetarase o dereito á intimidade e á dignidade da persoa e a confidencialidade de toda a información relacionada co seu estado de saúde, sendo comunicados os resultados directamente, desde o Servizo Médico, aos/as traballadores/as afectados/as.

ARTIGO 31.-TRABALLADORES/AS SENSIBLES. PROTECCION Á MATERNIDADE

Nas Avaliacións de Riscos incluírase a protección dos/as traballadores/as sensibles a determinados riscos, traballadoras embarazadas ou en período de lactación, que terá en conta as diminucións e limitacións do/a traballador/a e os Postos de Traballo compatibles.

*CAPÍTULO V.- ASUNTOS SOCIAIS***ARTIGO 32.- EXCEDENCIAS**

1. A excedencia poderá ser voluntaria ou forzosa. A forzosa, que dará dereito á conservación do posto e ao cómputo da antigüidade da súa vixencia, concederase pola designación ou elección para un cargo público que imposibilite a asistencia ao traballo. O reingreso deberá ser solicitado dentro do mes seguinte ao cese no cargo público.

2. O/A traballador/a con polo menos unha antigüidade na Empresa dun ano ten dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de situarse en excedencia voluntaria por un prazo non



menor a catro meses e non maior a cinco anos. Este dereito só poderá ser exercido outra vez polo/a mesmo/a traballador/a si transcorreron catro anos desde o final da anterior excedencia. A Empresa reservará o posto de traballo en devandita situación, concertando para o efecto o contrato de interinidade ou substitución correspondente.

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

3. Os/As traballadores/as terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atender ao coidado de cada fillo/a, tanto cando o sexa por natureza, como por adopción, ou nos supostos de acollemento, tanto permanente como preadoptivo, aínda que estes sexan provisionais, a contar desde a data de nacemento ou, se é o caso, da resolución xudicial ou administrativa.

Tamén terán dereito a un período de excedencia, de duración non superior a dous anos, os/as traballadores/as para atender ao coidado dun familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente, enfermidade ou discapacidade non poida valerse por si mesmo, e non desempeñe actividade retribuída. A excedencia contemplada no presente apartado, cuxo período de duración poderá gozarse de forma fraccionada, constitúe un dereito individual dos/as traballadores/as, homes ou mulleres. Porén, se dous ou máis traballadores/as da Empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da Empresa.

Cando un novo suxeito causante dese dereito a un novo período de excedencia, o inicio da mesma dará fin ao que, de ser o caso, se viñese gozando.

O período en que o/a traballador/a permaneza en situación de excedencia conforme ao establecido neste artigo será computable para efectos de antigüidade e o/a traballador/a terá dereito á asistencia a cursos de formación profesional, a cuxa participación deberá ser convocado polo empresario, especialmente con ocasión da súa reincorporación. Durante o primeiro ano terá dereito á reserva do seu posto de traballo. Transcorrido o devandito prazo, a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

Porén, cando o/a traballador/a forme parte dunha familia que teña recoñecida oficialmente a condición de familia numerosa, a reserva do seu posto de traballo estenderase ata un máximo de 15 meses cando se trate dunha familia numerosa de categoría xeral, e ata un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4. Así mesmo poderán solicitar o seu paso á situación de excedencia na Empresa os/as traballadores/as que exerzan funcións sindicais de ámbito provincial ou superior mentres dure o exercicio do seu cargo representativo.



ARTIGO 33.- Suspensión con reserva de posto de traballo

1. Ao cesar as causas legais de suspensión, o/a traballador/a terá dereito á reincorporación ao posto de traballo reservado, en todos os supostos a que se refire o apartado 1 do artigo 45 excepto nos sinalados nos parágrafos a e b do mesmo apartado e artigo, en que se estará ao pactado.

2. No suposto de incapacidade temporal, producida a extinción desta situación con declaración de invalidez permanente nos graos de incapacidade permanente total para a profesión habitual, absoluta para todo traballo ou gran invalidez, cando, a xuízo do órgano de cualificación, a situación de incapacidade do/a traballador/a vaia ser previsiblemente obxecto de revisión por mellora que permita o seu reincorporación ao posto de traballo, subsistirá a suspensión da relación laboral, con reserva do posto de traballo, durante un período de dous anos a contar desde a data da resolución pola que se declare a invalidez permanente.

3. Nos supostos de suspensión por exercicio de cargo público representativo ou funcións sindicais de ámbito provincial ou superior, o/a traballador/a deberá reincorporarse no prazo máximo de trinta días naturais a partir da cesación no servizo, cargo ou función.

4. No suposto de parto, a suspensión terá unha duración de dezaseis semanas ininterrompidas, ampliables no suposto de parto múltiple en dúas semanas máis por cada fillo/a a partir do/a segundo/a. O período de suspensión distribuirase a opción da interesada sempre que seis semanas sexan inmediatamente posteriores ao parto. En caso de falecemento da nai, con independencia de que esta realizase ou non algún traballo, o outro proxenitor poderá facer uso da totalidade ou, de ser o caso, da parte que reste do período de suspensión, computado desde a data do parto, e sen que se desconte do mesmo a parte que a nai puidese gozar con anterioridade ao parto. No suposto de falecemento do/a fillo/a, o período de suspensión non se verá reducido, salvo que, unha vez finalizadas as seis semanas de descanso obrigatorio, a nai solicitase reincorporarse ao seu posto de traballo.

Malia o anterior, e sen prexuízo das seis semanas inmediatamente posteriores ao parto de descanso obrigatorio para a nai, no caso de que ambos os proxenitores traballen, a nai, ao iniciarse o período de descanso por maternidade, poderá optar por que o outro proxenitor goce dunha parte determinada e ininterrompida do período de descanso posterior ao parto ben de forma simultánea ou sucesiva co da nai. O outro proxenitor poderá seguir facendo uso do período de suspensión por maternidade inicialmente cedido, aínda que no momento previsto para a reincorporación da nai ao traballo esta estea en situación de incapacidade temporal.

No caso de que a nai non tivese dereito a suspender a súa actividade profesional con dereito a prestacións de acordo coas normas que regulen a dita actividade, o outro proxenitor terá dereito a suspender o seu contrato de traballo polo período que correspondese á nai, o que será compatible co exercicio do dereito recoñecido no artigo seguinte.

Nos casos de parto prematuro e naqueles en que, por calquera outra causa, o/a neonato/a deba permanecer hospitalizado/a a continuación do parto, o período de suspensión poderá



Mércores, 23 de setembro de 2020

Núm. 184

computarse, a instancia da nai, ou na súa falta, do outro proxenitor, a partir da data do alta hospitalaria. Exclúense do devandito cómputo as seis semanas posteriores ao parto, de suspensión obrigatoria do contrato da nai.

Nos casos de partos prematuros con falta de peso e aqueloutros en que o/a neonato/a precise, por algunha condición clínica, hospitalización a continuación do parto, por un período superior a sete días, o período de suspensión ampliarase en tantos días como o/a nado/a estea hospitalizado, cun máximo de trece semanas adicionais, e nos termos en que regulamentariamente se desenvolva.

Nos supostos de adopción e de acollemento, de acordo co artigo 45.1.d do E.T, a suspensión terá unha duración de dezaseis semanas ininterrompidas, ampliable no suposto de adopción ou acollemento múltiples en dúas semanas por cada menor a partir do/a segundo/a. A dita suspensión producirá os seus efectos, a elección do traballador, ben a partir da resolución xudicial pola que se constitúe a adopción, ben a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento, provisional ou definitivo, sen que en ningún caso un/ha mesmo/a menor poida dar dereito a varios períodos de suspensión.

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

Nos casos de goce simultáneo de períodos de descanso, a suma dos mesmos non poderá exceder das dezaseis semanas previstas nos parágrafos anteriores ou das que correspondan en caso de parto, adopción ou acollemento múltiples.

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

Os períodos aos que se refire o presente apartado poderán gozarse en réxime de xornada completa ou a tempo parcial, previo acordo entre os empresarios e os traballadores afectados, nos termos que regulamentariamente se determinen.

Nos supostos de adopción internacional, cando sexa necesario o desprazamento previo dos proxenitores ao país de orixe do adoptado, o período de suspensión, previsto para cada caso no presente apartado, poderá iniciarse ata catro semanas antes da resolución pola que se constitúe a adopción.

Os/As traballadores/as beneficiaranse de calquera mellora nas condicións de traballo á que puidesen ter dereito durante a suspensión do contrato nos supostos a que se refire este apartado, así como nos previstos no seguinte apartado e no artigo seguinte.



Mércores, 23 de setembro de 2020

Núm. 184

5. No suposto de risco durante o embarazo ou de risco durante a lactación natural, nos termos previstos no artigo 26 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais, a suspensión do contrato finalizará o día en que se inicie a suspensión do contrato por maternidade biolóxica ou o lactante cumpra nove meses, respectivamente, ou, en ambos os casos, cando desapareza a imposibilidade da traballadora de reincorporarse ao seu posto anterior ou a outro compatible co seu estado.

6. No suposto previsto na letra n do apartado 1 do artigo 45 do Estatuto dos Traballadores o período de suspensión terá unha duración inicial que non poderá exceder de seis meses, salvo que das actuacións de tutela xudicial resultase que a efectividade do dereito de protección da vítima requirise a continuidade da suspensión, Neste caso, o xuíz poderá prorrogar a suspensión por períodos de tres meses, cun máximo de dezaioito meses.

ARTIGO 34.- PROTECCIÓN Á MATERNIDADE

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

A muller, pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da súa xornada en media hora coa mesma finalidade ou acumulalo en xornadas completas nos termos previstos na negociación colectiva ou no acordo a que chegue co empresario respectando, de ser o caso, o establecido naquela.

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

2.- Nos casos de nacementos de fillos/as prematuros/as ou que, por calquera causa, deban permanecer hospitalizados/as a continuación do parto, a nai ou o pai terán dereito a ausentarse do traballo durante unha hora. Así mesmo, terán dereito a reducir a súa xornada de traballo ata un máximo de dúas horas, coa diminución proporcional do salario. Para o goce deste permiso estarase ao previsto no apartado 6 do artigo 37 do Estatuto dos Traballadores.

ARTIGO 35.- SUSPENSIÓN DO CONTRATO DE TRABAJO POR PATERNIDADE

Nos supostos de nacemento de fillo, adopción ou acollemento de acordo con el, o traballador terá dereito á suspensión do contrato durante catro semanas ininterrompidas, ampliáveis no suposto de parto, adopción ou acollemento múltiples en dous días máis por cada fillo/a a partir do/a segundo/a. Esta suspensión é independente do goce compartido dos períodos de descanso por maternidade regulados no artigo 48.4 do Estatuto dos Traballadores.

No suposto de parto, a suspensión corresponde en exclusiva ao outro proxenitor. Nos supostos de adopción ou acollemento, este dereito corresponderá só a un dos proxenitores, a elección dos interesados; porén, cando o período de descanso regulado no artigo 48.4 do Estatuto dos



Mércores, 23 de setembro de 2020

Núm. 184

Traballadores sexa gozado na súa totalidade por un dos proxenitores, o dereito á suspensión por paternidade unicamente poderá ser exercido polo outro.

O/A traballador/a que exerza este dereito poderá facelo durante o período comprendido desde a finalización do permiso por nacemento de fillo/a, previsto legal ou convencionalmente, ou desde a resolución xudicial pola que se constitúe a adopción ou a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento, ata que finalice a suspensión do contrato regulada no artigo 48.4 do Estatuto dos Traballadores ou inmediatamente logo da finalización da devandita suspensión.

A suspensión do contrato a que se refire este artigo poderá gozarse en réxime de xornada completa ou en réxime de xornada parcial dun mínimo do 50 %, previo acordo entre o empresario e o/a traballador/a, e conforme se determine regulamentariamente.

O/A traballador/a deberá comunicar ao empresario, coa debida antelación, o exercicio deste dereito nos termos establecidos, de ser o caso, nos convenios colectivos.

ARTIGO 36.- AXUDA FAMILIAR

Os/As traballadores/as afectados/as por este convenio, que teñan ao seu cargo a unha persoa diminuída psíquica, física ou sensorial, de acordo coas estipulacións requiridas pola Seguridade Social, e previa xustificación, durante a vixencia deste Convenio, percibirán un complemento extrasalarial de 50,15 euros mensuais.

ARTIGO 37.- XUBILACIÓN

1.- Estarase ao determinado na Lei Xeral da Seguridade Social.

2.- A Empresa concederá a xubilación parcial a todo aquel/a traballador/a que o solicite e que cumpra os requisitos esixidos pola lei.

3.- Acórdanse as seguintes melloras: Establécese a acumulación da prestación do tempo real de traballo a partir da data da xubilación parcial, de forma ininterrompida.

ARTIGO 38. FONDO PARA ANTICIPOS

Crearase un fondo de 10.000,00 euros regulándose pola Comisión Paritaria a forma de distribución e reintegro.

ARTIGO 39. SAN MARTÍN DE PORRES

1.- O día de San Martín de Porres, 3 de novembro, será considerado festivo.

2.- Cando este día coincida en domingo ou festivo, ou cando a súa celebración de lugar a dous festivos consecutivos, a Comisión Paritaria fixará a data do seu goce.



Mércores, 23 de setembro de 2020

Núm. 184

ARTIGO 40-CAPACIDADE DIMINUÍDA

Ao/A traballador/a que, por causa de accidente ocorrido na prestación de traballo á Empresa, séxalle recoñecida polo Tribunal Médico de Incapacidades, unha Incapacidade Parcial para o seu traballo habitual, a Empresa asignaralle un posto de traballo que se adapte á nova aptitude do/a traballador/a na que o traballador terá prioridade sobre calquera contratación eventual.

ARTIGO 41.- PLAN DE IGUALDADE

1. De acordo coa Lei 3/2007 para a Igualdade efectiva entre homes e mulleres cuxo obxecto é facer efectivo o dereito de igualdade de trato e de oportunidades entre homes e mulleres, mediante a eliminación de calquera forma de discriminación, con independencia da súa condición ou circunstancia e en todos os ámbitos da vida: laboral, económica, política ou social, a través deste Convenio establécense os seguintes principios de Igualdade na Empresa FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.:

Igualdade de trato: Supón a ausencia de toda discriminación por razón de sexo e especialmente derivada da maternidade, a asunción de obrigas familiares e o estado civil.

Igualdade de xénero: Recoñecemento e igual valoración de mulleres e homes na contorna social, así como na asunción das tarefas e funcións que realizan nos distintos espazos.

Igualdade de presenza equilibrada: Promove unha representación suficientemente equitativa de ambos sexos nos diferentes Grupos Profesionais da Empresa FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.

2. Acoso psicolóxico, sexual, e por razón de sexo no traballo.

As partes asinantes son conscientes da relevancia que está tomando o acoso psicolóxico, sexual e moral no traballo, así como das graves consecuencias que da súa existencia derívanse para a seguridade e saúde do persoal, e que ademais implica importantes consecuencias para o normal desenvolvemento da actividade da Empresa.

Neste sentido, considérase acoso sexual o que ten por obxecto obter os favores sexuais dunha persoa contra a súa vontade

As partes comprométense a previr aquelas prácticas consideradas perversas e que poidan implicar situacións de acoso cara ao persoal e, no caso de que aparezan, a investigar e erradicalas.

ARTIGO 42.- Os dereitos establecidos no presente Convenio afectan por igual ao home e a muller de acordo coas disposicións vixentes en cada momento. Ningunha cláusula deste Convenio poderá ser interpretada en sentido discriminatorio nos grupos profesionais, condicións de traballo ou remuneración entre traballadores/as dun e outro sexo.

Para iso establécense as seguintes cautelas:

Considérase discriminación directa por razón de sexo a situación en que estea unha persoa que sexa, fose ou puidese ser tratada, en atención ao seu sexo, de xeito menos favorable que outra situación comparable.



Mércores, 23 de setembro de 2020

Núm. 184

Considérase discriminación indirecta por razón de sexo, a situación en que unha disposición, criterio ou práctica aparentemente neutros, pon a persoa dun sexo en desvantaxe particular con respecto a persoas doutro, salvo que a dita disposición, criterio ou práctica poidan xustificarse obxectivamente en atención a unha finalidade lexítima e que os medios para alcanzar a dita finalidade sexan necesarios ou adecuados.

En calquera caso, considérase discriminatoria toda orde de discriminar directa ou indirectamente por razón de sexo.

ARTIGO 43.- De conformidade co previsto polo artigo 45.2º da Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, FCC, S.A. negociou e asinado un Plan de Igualdade a nivel de Empresa coas principais centrais sindicais, cuxa execución, seguimento e avaliación vén encomendada a unha Comisión, polo que as partes se remiten integramente ao mesmo.

As partes asinantes do presente convenio comprométense ao exercicio dunha política activa que permita e potencie a plena igualdade entre homes e mulleres.

CAPÍTULO VI.- DEREITOS SINDICAIS

ARTIGO 44.- COTA SINDICAL

A Empresa descontará da nómina dos traballadores a cota sindical, previa solicitude escrita de cada un deles.

ARTIGO 45.- ALTAS E BAIXAS NA EMPRESA

1.- Entregarase ao delegado de persoal a copia básica dos contratos que se realicen no ámbito de aplicación deste Convenio.

2.- Ao traballador entregarase copia do seu contrato de traballo.

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

ARTIGO 46.- DEREITO DE INFORMACIÓN

A Empresa facilitará ao delegado a información establecida con carácter xeral no Artigo 64.1 do Estatuto dos Traballadores, referida ao Concello Pontearreas.

ARTIGO 47.- ASEMBLEAS

Os/As traballadores/as dispoñerán dun crédito de 6 horas anuais para a celebración de asembleas dentro da xornada de traballo, previa notificación á Empresa e procurando que estas reunións non interfiran no proceso produtivo.



*CAPÍTULO VII.- SUBROGACIÓN DO PERSOAL***ARTIGO 48.- SUBROGACIÓN DO PERSOAL**

1.- O cambio de titularidade da Empresa ou dunha unidade autónoma desta non extinguirá por si mesma a relación laboral, quedando o novo empresario subrogado nos dereitos e obrigas laborais do anterior. O cambio de titularidade esixirá o recoñecemento da representación sindical dos/as traballadores/as afectados/as.

2.- Se algún dos servizos mencionados deixasen de prestarse pola non renovación ou rescisión da concesión administrativa, os/as traballadores/as adscritos aos devanditos servizos, serán absorbidos/as pola nova empresa adxudicataria ou, de ser o caso, polo propio Concello de Pontearreas, nas mesmas condicións económicas e laborais que se establecen no presente Convenio, ou no que o substitúa.

3.- Tanto o empresario cedente como o novo concesionario responderán solidariamente das obrigas laborais nacidas con anterioridade á transmisión e que non fosen satisfeitas.

4.- En todo o non previsto neste artigo, estarase ao estipulado con carácter xeral no Capítulo XI do Convenio Xeral do Sector de Limpeza Pública, Viaria, Regos, Recollida, Tratamento e Eliminación de Residuos, Limpeza e Conservación de Sumidoiros (B.O.E. nº 181 do 30 de xullo de 2013), así como ao establecido no artigo 44.1 do Estatuto dos Traballadores.

*DISPOSICIÓN ADICIONAL***PRIMEIRA.- DEREITOS E NORMALIZACIÓN DO IDIOMA GALEGO**

Os/As traballadores/as teñen dereito a desenvolver a súa actividade laboral e profesional no idioma galego, como lingua propia de Galicia e a recibir formación lingüística, se fose necesario, para mellorar o servizo ao público, no seu posto de traballo.

SEGUNDA.- CALENDARIO LABORAL

Antes do 31 de Xaneiro de cada ano da vixencia deste Convenio asinarase o calendario laboral aínda que esté en ultravixencia.

TERCEIRA.- RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

De cara a resolver de maneira efectiva as discrepancias que poidan xurdir para a non aplicación das condicións de traballo o que se refire o artigo 82.3 do Estatuto dos Traballadores, as partes asinantes do presente Convenio acordan acollerse as disposicións contidas no acordo interprofesional galego sobre procedementos extraxudiciais de resolucións de conflitos colectivos de traballo (AGA) mediante a conciliación, mediación e no seu caso arbitraje.



DISPOSICIÓN FINAIS**PRIMEIRA**

En todo o non previsto no vixente Convenio estarase ao disposto no Convenio Xeral do Sector de Limpeza Pública, Viaria, Regos, Recollida, Tratamento e Eliminación de Residuos, Limpeza e Conservación de Sumidoiros (B.O.E. nº 181 do 30 de xullo de 2013), ao Estatuto dos Traballadores e demais lexislación laboral vixente.

SEGUNDA

Este Convenio constitúe un todo orgánico e indivisible e, para efectos da súa aplicación práctica, considerarase globalmente e en cómputo anual.

DISPOSICION DEROGATORIA

De acordo co estipulado no artigo 86.4 do Estatuto dos Traballadores, o Convenio que sucede a un anterior derroga na súa integridade este último, salvo os aspectos que expresamente se manteñan. Así pois, queda sen aplicación efectiva no ámbito deste Convenio Colectivo de Empresa:

O Convenio Colectivo do Centro de Trballo de Pontearreas, que ata o día 31 de decembro de 2018, regulaba as relacións da Empresa FCC, S.A. co seu persoal adscrito ao Centro de Trballo dos Servizos de Recollida e Transporte dos Residuos Sólidos Urbanos, Xestión do Punto Limpo Municipal e Limpeza da Vía Pública do Concello de Pontearreas.

ANEXO I.- TÁBOAS SALARIAIS PARA OS ANOS 2019, 2020, 2021 E 2022

TABLAS SALARIALES PONTEAREAS					
AÑO 2019					
CATEGORIA	Salario base	Nocturnidad (25%)	Plus Tóxico, Pen/Pel. (25%)	Transporte	Pagas
COND. DIA	882,14		220,53	30,09	882,14
COND.NOCHE	882,14	220,53	220,53	30,09	882,14
OFC.1ª MEC.	882,14		220,53	30,09	882,14
PEON DIA	859,08		214,77	30,09	859,08
PEON NOCHE	859,08	214,77	214,77	30,09	859,08
Personal ADTIVO. (Retribución mensual)			Calidad		
AUX. ADMON.	972,23		243,06	30,09	972,23
AUXILIAR TCO.	972,23		243,06	30,09	972,23



Mércores, 23 de setembro de 2020

Núm. 184

TABLAS SALARIALES PONTEAREAS					
AÑO 2020					
CATEGORIA	Salario base	Nocturnidad (25%)	Plus Tóxico, Pen/Pel. (25%)	Transporte	Pagas
COND. DIA	930,83		232,71	30,09	930,83
COND.NOCHE	930,83	232,71	232,71	30,09	930,83
OFC.1ª MEC.	930,83		232,71	30,09	930,83
PEON DIA	906,50		226,63	30,09	906,50
PEON NOCHE	906,50	226,63	226,63	30,09	906,50
Personal ADTIVO. (Retribución mensual)			Calidad		
AUX. ADMON.	1.025,90		256,48	30,09	1.025,90
AUXILIAR TCO.	1.025,90		256,48	30,09	1.025,90

TABLAS SALARIALES PONTEAREAS					
AÑO 2021					
CATEGORIA	Salario base	Nocturnidad (25%)	Plus Tóxico, Pen/Pel. (25%)	Transporte	Pagas
COND. DIA	982,21		245,55	30,09	982,21
COND.NOCHE	982,21	245,55	245,55	30,09	982,21
OFC.1ª MEC.	982,21		245,55	30,09	982,21
PEON DIA	956,54		239,14	30,09	956,54
PEON NOCHE	956,54	239,14	239,14	30,09	956,54
.-Personal ADTIVO. (Retribución mensual)			Calidad		
AUX. ADMON.	1.082,53		270,63	30,09	1.082,53
AUXILIAR TCO.	1.082,53		270,63	30,09	1.082,53

TABLAS SALARIALES PONTEAREAS					
AÑO 2022					
CATEGORIA	Salario base	Nocturnidad (25%)	Plus Tóxico, Pen/Pel. (25%)	Transporte	Pagas
COND. DIA	1.036,43		259,11	30,09	1.036,43
COND.NOCHE	1.036,43	259,11	259,11	30,09	1.036,43
OFC.1ª MEC.	1.036,43		259,11	30,09	1.036,43
PEON DIA	1.009,34		252,34	30,09	1.009,34
PEON NOCHE	1.009,34	252,34	252,34	30,09	1.009,34
.-Personal ADTIVO. (Retribución mensual)			Calidad		
AUX. ADMON.	1.142,29		285,57	30,09	1.142,29
AUXILIAR TCO.	1.142,29		285,57	30,09	1.142,29