

**CONSELLERÍA DE TRABALLO E BENESTAR****Servizo de Relacións Laborais****Convenio o Acordo: FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, SA (CONCELLO DE PONTEAREAS)**

*Código de Convenio número 36004341012008*

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto do convenio colectivo para o persoal adscrito aos servizos de recollida e transporte de residuos sólidos urbanos, xestión do punto limpo municipal e limpeza da vía pública do concello de Ponteareas, da empresa Fomento de Construcciones y Contratas, SA así como as táboas salariais para os anos 2012 e 2013, subscrito en representación da parte económica, por unha representación da empresa e da parte social polo Delegado de Persoal, en data 04.07.2012.

Primeiro.—Dito Convenio foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 09.07.2012.

Segundo.—Que no mesmo non se aprecia ningunha 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 Lexislativo 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 los Residuos Sólidos Urbanos,  
Gestión del Punto Limpio Municipal y Limpieza de la Vía Pública del Concello de Ponteareas.**

**CAPITULO I. NORMAS GENERALES****ARTICULO 1. AMBITOS FUNCIONAL, TERRITORIAL Y PERSONAL:**

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

**ARTICULO 2. –DURACION Y VIGENCIA**

1.—La duración del Convenio será de dos años, por lo que extenderá su vigencia hasta el 31 de Diciembre de 2013.

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

3.—El presente Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, a partir del 1 de Enero de 2012.

**ARTICULO 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.

**ARTICULO 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.

**ARTICULO 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.

**ARTICULO 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 UN representante de la parte económica y UNO de la parte social. Ambas partes podrán contar con asesores.

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

4.—Sus funciones serán las siguientes:

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

b.—Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.

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

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

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

**ARTICULO 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 72 horas, a partir del día siguiente en que hubiere sido solicitado.

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

**CAPITULO II. CONDICIONES ECONOMICAS:****ARTICULO 8. CONDICIONES ECONOMICAS:**

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

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

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

**ARTICULO 9. SALARIO BASE:**

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

**ARTICULO 10. –ABONO DEL SALARIO BASE:**

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

**ARTICULO 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% calculado sobre el Salario Base Convenio de cada categoría.

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

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

**ARTICULO 12. PLUS DE TRANSPORTE:**

1.—Todo el personal afectado por este Convenio percibirá un plus extrasalarial denominado plus de transporte, cuyo importe será de 30 Euros para todas las categorías.

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

**ARTICULO 13. 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 25%, del salario base de cada categoría.

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

**ARTICULO 14. –GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS:**

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

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

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

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

**ARTICULO 15. – DIFERENCIA SALARIAL:**

1.— Los trabajadores que desempeñen funciones de categorías superiores a las de su categoría profesional, percibirán la diferencia de salario entre el de su categoría y el de la categoría superior, de acuerdo con lo reflejado en la Tabla Salarial.

**ARTICULO 16. – DOMINGOS Y FESTIVOS TRABAJADOS:**

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

**ARTICULO 17. – TABLA SALARIAL:**

1. – Como Anexo Nº I se incluye la Tabla Salarial de aplicación en los dos años de vigencia de este Convenio de Centro de Trabajo.

**CAPITULO III. CONDICIONES DE TRABAJO:****ARTICULO 18. JORNADA DE TRABAJO:**

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

2. – Jornada anual: 1673,33 horas de trabajo efectivo.

3. – Descansos: Durante la vigencia de este Convenio se descansarán dos días al mes, equivalentes a 22 días de descanso al año. En las jornadas continuas se descansarán 20 minutos para tomar el bocadillo.

**ARTICULO 19. – CALENDARIO LABORAL.**

1. – Se adjunta como Anexo Nº II el Calendario Laboral para el año 2.012.

**ARTICULO 20. – DESCANSO SEMANAL:**

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

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

**ARTICULO 21. VACACIONES:**

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

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

**ARTICULO 22 PERMISOS Y LICENCIAS:**

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

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

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

a. – Dieciocho días naturales en caso de matrimonio del trabajador, parte de los cuales podrán disfrutarse antes del día del enlace matrimonial, a petición del interesado.

b. – Dos días por el de nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c. – Un día por traslado de domicilio habitual.

d. – Un día por matrimonio de hijos o hermanos.

e. – Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

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

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

#### *ARTICULO 23. – SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTES:*

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

2. a): En caso de fallecimiento, por accidente laboral o enfermedad profesional: 15.000 Euros.

b): En caso de fallecimiento por accidente no laboral, o por enfermedad común: 10.000 Euros

c): En caso de Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual, cualquiera que sea su origen (accidente laboral o no laboral, o por enfermedad común o profesional): 15.000 Euros.

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

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

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

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

#### *ARTICULO 24. – INCAPACIDAD TEMPORAL:*

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

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

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

#### *ARTICULO 25. ROPA DE TRABAJO:*

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

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

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

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

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

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

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

#### *ARTICULO 26. RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCIR:*

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

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

#### *ARTICULO 27. – ASISTENCIA JURIDICA:*

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

#### *ARTICULO 28. MOVILIDAD:*

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

#### *ARTÍCULO 29.—CLASIFICACION DEL PERSONAL:*

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

### *CAPITULO IV SEGURIDAD Y SALUD*

#### *ARTICULO 30. – VIGILANCIA DE LA SALUD:*

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

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

3.—La vigilancia de la salud, como actividad permanente de observación de estado de salud de los trabajadores, será realizada por el Servicio de Prevención Ajeno, y se relacionará con los riesgos del puesto de trabajo. La realización de actividades puntuales de profundización, en forma de

reconocimientos médicos, estará protocolizada y en cualquier caso tendrá relación con el trabajo realizado. Tanto los resultados de la Vigilancia de la Salud como del Reconocimiento médico serán confidenciales, informándose a la Empresa exclusivamente de la Aptitud Laboral de cada trabajador.

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

*ARTICULO 31. – TRABAJADORES SENSIBLES. PROTECCION A LA MATERNIDAD:*

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

*CAPITULO V – ASUNTOS SOCIALES:*

*ARTICULO 32. – EXCEDENCIAS*

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que 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 reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. La empresa reservará el puesto de trabajo en dicha situación, concertando al efecto el contrato de interinidad o sustitución correspondiente.

3. 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 los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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 pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo 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.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en 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. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la 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.

*ARTICULO 33.—SUSPENSIÓN CON RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO:*

1. Al cesar las causas legales de suspensión, el trabajador tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado, en todos los supuestos a que se refiere el apartado 1 del artículo 45 excepto en los señalados en los párrafos a y b del mismo apartado y artículo, en que se estará a lo pactado.

2. En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de invalidez permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un período de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la invalidez permanente.

3. En los supuestos de suspensión por ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el servicio, cargo o función.

4. 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 siguiente.

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 E.T., 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 los previstos en el siguiente apartado y en el artículo siguiente.

5. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

6. En el supuesto previsto en la letra n del apartado 1 del artículo 45 del E.T. el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

#### ARTÍCULO 34.—PROTECCION A LA MATERNIDAD

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.

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.

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

2.—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 dos



horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 del artículo 37 del E.T.

*ARTICULO 34 BIS.—SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR PATERNIDAD.*

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con él, 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 periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del E.T.

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 E.T. 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 E.T. 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.

*ARTICULO 35. AYUDA FAMILIAR:*

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

*JUBILACION ARTICULO 36.—JUBILACION:*

1.—Se estará a lo determinado en los artículos 160 a 170 de la ley General de la Seguridad Social, R.D. Legislativo 1/1994 de 20 de Junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

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

3.—Se acuerdan las siguientes mejoras: Se establece la acumulación de la prestación del tiempo real de trabajo a partir de la fecha de la jubilación parcial, de forma ininterrumpida.

*ARTICULO 37. CREDITOS PERSONALES:*

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

*ARTICULO 38. SAN MARTIN DE PORRES:*

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

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

*ARTÍCULO 39 - CAPACIDAD DISMINUIDA:*

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

*ARTÍCULO 40.—PLAN DE IGUALDAD:*

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

*CAPITULO VI – DERECHOS SINDICALES.**ARTICULO 41 CUOTA SINDICAL:*

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

*ARTICULO 42 ALTAS Y BAJAS EN LA EMPRESA:*

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

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

3.—El trabajador que desee cesar en la Empresa deberá comunicarlo con una antelación de 7 días. Este plazo será de 15 días para el personal administrativo, y de un mes para el personal titulado.

*ARTICULO 43 DERECHO DE INFORMACION:*

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

*ARTÍCULO 44 – ASAMBLEAS:*

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

*CAPITULO VII SUBROGACION DEL PERSONAL**ARTICULO 45 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 Pontearreas, 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.

### DISPOSICIONES FINALES.

#### 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. N° 58 de 7.3.96), al Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral vigente.

#### SEGUNDA:

Este Convenio constituye un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, se considerará globalmente y en cómputo anual.

### 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 del Centro de Trabajo de Ponteareas, que hasta el día 31 de Diciembre de 2011, regulaba las relaciones de la Empresa FCC, S.A. con su personal adscrito al Centro de Trabajo de los Servicios de Recogida y Transporte de los Residuos Sólidos Urbanos, Gestión del Punto Limpio Municipal y Limpieza de la Vía Pública del Concello de Ponteareas.

#### ANEXO: I.- TABLA SALARIAL PARA LOS AÑOS 2012 Y 2013.

SU PONTEAREAS									
TABLAS SALARIALES - AÑOS 2012 y 2013									
CATEGORIA	S.BASE	NOCT.	Plus Tóxico Pen/Pel.	Plus Actividad	Plus Productiv.	TRANSP.	PAGAS VER./NAV.	PAGA MARZO	TOTAL DEVENGADO
		25,00%	25,00%						ANUAL
COND. DIA	725,71		181,43	0,00	0,00	30,00	725,71	725,71	13.392,69
COND. NOCHE	725,71	181,43	181,43	0,00	0,00	30,00	725,71	725,71	15.569,81
OFC. 1º MEC.	725,71		181,43	0,00	0,00	30,00	725,71	725,71	13.392,69
PEON DIA	704,25		176,06	0,00	0,00	30,00	704,25	704,25	13.006,55
PEON NOCHE	704,25	176,06	176,06	0,00	0,00	30,00	704,25	704,25	15.119,31
.- Personal ADITIVO. (Retribución mensual)			Calidad						
AUX. ADMON.	809,50		202,37	0,00	0,00	30,00	809,50	809,50	14.900,93
AUXILIAR TCO.	809,50		202,37	0,00	0,00	30,00	809,50	809,50	14.900,93
TRABAJO DE SUPERIOR CATEGORÍA									
PEON DIA DE CONDUCTOR DIA					1,06				
PEON NOCHE DE CONDUCTOR NOCHE					1,27				

## ANEXO: II.- CALENDARIO LABORAL PARA EL AÑO 2012.

<b>FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A.</b>			
<b>DELEGACIÓN GALICIA M.A.</b>			
<b>CONCELLO DE PONTEAREAS</b>			
<b>CUADRO HORARIO PARA EL AÑO 2012</b>			
<b>1º.- SERVICIO:</b>		<b>De</b>	<b>Hasta</b>
Lunes a sábados:	Mañana:	6:30	13:10
	Tarde:	15:00	21:40
	Noche:	22:00	4:40
Domingos y festivos:	Mañana:	7:00	13:40
	Noche:	22:00	4:40
<b>2º.- TALLER:</b>		<b>De</b>	<b>Hasta</b>
Lunes a sábados:	Mañana:	6:30	13:10
<b>3º.- OFICINA:</b>		<b>De</b>	<b>Hasta</b>
Lunes a Viernes:	Mañana:	8:30	13:58
	Tarde:	16:00	18:00
<b>Festivos locales:</b>		11 de Xuño (Corpus Christi)	
		29 de Septiembre (San Miguel)	
<b>Festivo según convenio:</b>		San Martín de Porres (7 de Noviembre)	