

ANEXO II

TABLA ANEXADA A LOS ÚNICOS EFECTOS DEL CALCULO DE LA ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA "AD PERSONAM" DESCRITA EN EL ARTÍCULO 24 DE ESTE CONVENIO

CATEGORÍAS	2 AÑOS	4 AÑOS	9 AÑOS	14 AÑOS	19 AÑOS	24 AÑOS	29 AÑOS
Ayud. 18/20 años	16,70	33,40					
Calcedores	18,99	37,99	56,98	75,96	94,96	113,95	132,94
Delineante 2ª	20,78	41,55	62,33	83,11	103,88	124,67	145,44
Delineante de 1ª	22,53	45,06	67,59	90,12	112,65	135,17	157,70
Titulado medio	27,05	54,12	81,18	108,23	135,29	162,35	189,40
Titulado superior	28,66	57,33	85,99	114,66	143,32	171,98	200,64
ADMINISTRATIVOS							
Telefonista 18 años	14,78						
Telefonista 20 años	17,62	35,24	52,87	70,46	88,10	105,72	123,35
Aspte. más 18 años	16,73	33,45					
Auxiliares	18,64	37,88	55,92	74,56	93,20	111,84	130,49
Oficial 2ª	20,78	41,54	62,32	83,09	103,86	124,68	145,41
Oficial 1ª	22,53	45,06	67,59	90,12	112,65	135,17	157,71
Viajante	22,53	45,06	67,59	90,12	112,65	135,17	157,71
Jefes de 2ª	24,18	51,98	72,55	96,74	120,92	145,11	169,29
Jefes de 1ª	28,66	57,33	85,99	118,26	143,32	171,98	200,64
SUBALTERNOS							
Boton. 18a/20 años	16,70	33,40					
Ordenanzas y Vigil.	18,02	36,04	54,06	72,07	90,10	108,11	126,13
OPERARIOS							
Peón Ordinario	0,61	1,23	1,83	2,45	3,07	3,68	4,29
Peón Especialista	0,62	1,24	1,87	2,48	3,10	3,73	4,35
Ayudante	0,63	1,26	1,89	2,52	3,16	3,79	4,42
Oficial 3ª	0,63	1,26	1,89	2,52	3,16	3,79	4,42
Oficial 2ª	0,66	1,32	1,98	2,64	3,30	3,95	4,62
Oficial 1ª	0,69	1,38	2,06	2,76	3,44	4,13	4,82
Jefe de equipo							
Encargado	0,73	1,46	2,19	2,91	3,64	4,38	5,10

ANEXO III

TABLA DE RENDIMIENTOS MÍNIMOS

APARATOS DE ASERRAR: Descarga y carga promediadas, cambios parciales o totales de flejes, limpiezas de barro, retirada y colocación de portones, etc..., siete horas por metro cúbico. Bloques situados en puertas de los aparatos de aserrar y situando las tablas en lugar expedito cercano a los mismos.

CORTE O DISCO DIAMANTADO: Disponiendo de material a pie de máquina con un motor de potencia de 7'5 CV. mármoles de la zona de dos centímetros de espesor.

- Baldosas: 28 metros cuadrados.

- Aplacados: 24 metros cuadrados.

Para gruesos de 3 centímetros estos rendimientos pueden disminuir hasta en un 25 por ciento.

Estas cantidades quedan fijadas para trabajo sobre tablas y por un tiempo de trabajo de 8 horas, debiéndose pegar las piezas que resulten desprendidas por proceso de corte.

Los conceptos de baldosas y aplacados está referidos a piezas rectangulares normales en este tipo de aplicaciones y dentro de esta normalidad considerada y cuando se trate de formatos que se alejen de ella se establecerán criterios proporcionales a los perímetros de corte.

PULIMENTO: Con pulidoras de brazo articulado o similares, disponiendo de material a pie de máquina, en 8 horas de trabajo y piezas rectangulares.

Tipos blancos (cristalinos): 17 metros cuadrados.

Tipos cremas, rojos y similares: 17 metros cuadrados.

Tipos negros y similares: 17 metros cuadrados.

Incluido el masticado normal.

Para tablas o piezas de dos metros cuadrados de superficie o más se considerará un aumento de estas cifras de unos 19 metros cuadrados.

APOMAZADO DE «CORCHO»: En las mismas condiciones anteriormente puestas para el pulimento.

Cualquier tipo de mármol: 21 metros cuadrados.

ASPERONADO DEL GRANO SESENTA: En las mismas condiciones expuestas anteriormente para el pulimento.

Cualquier tipo de mármol: 35 metros cuadrados.

CANTOS DE AUXILIO DE MÁQUINAS PORTÁTILES: En 8 horas de trabajo con mármoles de cualquier tipo de 2 centímetros de espesor.

Apomazados: 70 metros lineales.

Pulidos: 45 metros lineales.

Cada centímetro más de grueso estos rendimientos podrán disminuir en un 25 por ciento, sobre anterior grueso considerado.

ABUJARDAR TABLAS ASERRADAS EN MÁQUINAS PORTÁTILES: En 8 horas de trabajo con martillo neumático y sistema llamado de «bailarín» sosteniendo a mano en condiciones normales de trabajo.

Piedras: 17 metros cuadrados.

Mármoles: 13 metros cuadrados.

MÁQUINAS DE ELABORACIÓN AUTOMÁTICAS: Respetar normalmente el automatismo del proceso, tabulando los recorridos con vacíos mínimos y con aprovechamiento total de las potencias motrices.

1309235

ANUNCIO

RESOLUCION de la Dirección Territorial de Economía, Industria, Turismo y Empleo por la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A., centro de trabajo de Benidorm, - código convenio 03001621011987 -

VISTO el texto del Convenio Colectivo arriba citado, recibido en esta Dirección Territorial con fecha 6/5/2013, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos colectivos de trabajo y Orden 37/2010, de 24 de septiembre de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía, Industria, Turismo y Empleo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el Real Decreto 4.105/82, de 29 de diciembre, Decreto 19/2012 de 7 de diciembre, del Presidente de la Generalitat por el que se determinan las consellerías en las que se organiza la administración de la Generalitat y, el Decreto 188/2012, de 21 de diciembre del Consell por el que se acuerda el ROF de la Consellería de Economía, Industria, Turismo y Empleo, ACUERDA:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la representación de la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del Convenio.-

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.-

Alicante a ocho de mayo de dos mil trece.-

EL DIRECTOR TERRITORIAL DE ECONOMIA, INDUSTRIA, TURISMO Y EMPLEO

Rafael Muñoz Gómez

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A., PARA SU CENTRO DE TRABAJO DE BENIDORM CAPITULO I

Artículo 1º.-

El presente convenio tiene por objeto la mejora de las condiciones laborales, económicas y de vida de los trabajadores, así como obtener un nivel medio de productividad y rendimiento del conjunto de la empresa.

Artículo 2º.- Ambito Territorial, Funcional y Personal.

El presente convenio colectivo es suscrito por la Empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S.A., concesionaria del servicio público de recogida de basuras y limpieza viaria de la ciudad de Benidorm y sus trabajadores.

A todos los efectos las partes firmantes se comprometen a asumir el conjunto de derechos y obligaciones que en el conjunto de articulado se pacten.

Artículo 3º.- Vigencia y duración.

A - Vigencia: El Presente convenio entrará en vigor el día de su firma, sin perjuicio de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

A efectos económicos, entrará en vigor el 1 de enero de 2.012.

B - Duración: Se pacta un período de duración de un año, esto es, desde el 1 de enero de 2.012 hasta el 31 de diciembre de 2.012.

Artículo 4º.- Denuncia.

El presente convenio se considerará automáticamente denunciado, una vez terminada la vigencia prevista en el artículo anterior, sin necesidad de preaviso alguno.

Artículo 5º.- No Absorción y Garantía Personal.

Las condiciones económicas establecidas en el presente convenio, tendrán la consideración de mínimos y como consecuencia no podrán ser absorbidas ni compensadas por las que se establezcan por imperativo legal, convenio, pacto de cualquier clase, contrato individual, uso y costumbre local, pues ésta se consideran condiciones más beneficiosas para el persona y subsistirán como garantía «ad personam», para los que gocen de ellas.

Artículo 6º.- Vinculación a la Totalidad.

Las condiciones pactadas en este convenio, forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su actuación práctica serán consideradas globalmente.

CAPITULO II

COMISION PARITARIA Y SEGUIMIENTO

Artículo 7º.- Comisión Paritaria y procedimiento para la resolución de conflictos.

Se crea una Comisión Paritaria de representantes de las partes negociadoras, para las cuestiones que se deriven de la aplicación e interpretación del presente convenio (incluidos aquellos conflictos derivados de la no aplicación de las condiciones de trabajo conforme al art. 82.3 del E.T.), a los que se someterán las partes ineludiblemente en primera instancia.

Estará compuesta por tres representantes de la empresa y tres de los trabajadores, y que preferentemente habrán sido miembros de la comisión negociadora del convenio colectivo.

La Comisión se reunirá en el plazo de 10 días desde la solicitud de una de las partes, indicando la motivación de la misma. La resolución se emitirá en el plazo de 7 días.

Las partes acuerdan someterse para la resolución de los conflictos que pudieran derivarse del presente convenio colectivo, y específicamente aquellos conflictos derivados de la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el art. 82.3 del E.T., al procedimiento de resolución de conflictos establecido en el V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana, publicado el dos de julio del 2012 en el D.O. de la Generalitat Valenciana.

Artículo 8º.- Comisión de Seguimiento.

Se crea una Comisión de Seguimiento del presente Convenio, compuesta por el Presidente, el Secretario y un miembro de cada sindicato representado en el Comité de Empresa, y el mismo número en representación de la Empresa, para las siguientes funciones:

a) Seguimiento del volumen de empleo fijo, en la forma prevista en el artículo 9.

b) Control de las situaciones, tanto en el incumplimiento de la calidad y el rendimiento correcto, como en su apreciación.

c) Vigilancia del cumplimiento de la legislación vigente en materia de clasificación profesional y ascensos.

d) Conocer las alegaciones que un plazo de 15 días presenten los trabajadores por la retirada de los pluses de calidad y productividad.

e) En el caso de sanción se comunicará dicha sanción al Comité de Empresa y delegado sindical, al mismo tiempo que al interesado, disponiendo de un plazo de 10 días para presentar alegaciones.

f) Cualquier otra función que las partes de mutuo acuerdo puedan atribuirle.

CAPITULO III

EMPLEO Y CONTRATACION

Artículo 9º.- Consolidación de Empleo.

La empresa se compromete a mantener el número de puestos de trabajo contratados por el Excmo. Ayuntamiento de Benidorm en el momento de la firma del presente convenio.

Se acuerda mantener la estructura de empleo fijo de obra existente a la firma del convenio, por categorías distribuidas de la siguiente forma:

Conductor recogida...21

Conductor limpieza...7

Peón recogida...30

Peón limpieza...47

Taller...3

Encargados y capataces...8

Administrativos...6

Total...122

A partir de ésta fecha las ampliaciones, y las vacantes definitivas, del servicio que se puedan producir y permanezcan durante la vigencia del contrato y que signifiquen incremento de plantilla, darán lugar a un incremento del personal fijo anteriormente citado en el mismo número de dicha ampliación.

En éste caso y si existiera, pasará a fijo el personal con al menos dos años de trabajo en la Empresa, computándose para ello la suma de todos los períodos contratados, y haciéndose la ampliación real del número de trabajadores con personal eventual.

Artículo 10º.- Cambio de Titularidad de la Empresa.

El cambio de titularidad de la empresa o de una unidad productiva autónoma de la misma, no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior.

El cambio de titularidad exigirá el conocimiento de la representación sindical de los trabajadores afectados.

Tanto el empresario cedente como el cesionario responderán solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas. Asimismo, responderá también solidariamente junto al empresario titular, de todos los acuerdos contenidos en el presente convenio, el Excmo. Ayuntamiento de Benidorm.

Artículo 11º.- Contratos de trabajo.

Se observará lo dispuesto en la Ley 2/91, de 7 de enero, sobre derecho de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación.

En materia de finiquitos, la empresa se obliga a entregar, junto con la comunicación de cese, una propuesta de finiquito. De no hacerlo así, el finiquito, aún firmado por el trabajador, no tendrá los efectos legales de rescisión total de la relación laboral, hasta transcurridos 7 días de la fecha de su firma.

Artículo 12º.- Período de Prueba.

En los contratos de trabajo por escrito, podrán establecerse períodos de prueba, que serán de dos meses para el personal técnico y 15 días para las restantes categorías laborales contenidas en el presente convenio.

Artículo 13º.- Censo

Se confeccionará por parte de la empresa anualmente, un censo en el que constará: Nombre y apellidos, antigüedad, categoría, número de Seguridad Social y D.N.I.

Mensualmente se facilitarán los modelos TC2 de cotización a la Seguridad Social acompañados de la relación de las claves de contratación que se expondrán en el tablón de anuncios.

CAPITULO IV

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 14º.- Organización del Trabajo.

A - La organización del trabajo es facultad exclusiva de la dirección de la empresa, es la adecuada para desarrollar el proyecto adjudicado a la empresa cesionaria por el Excmo. Ayuntamiento Pleno. No obstante, para la implantación de nuevos sistemas de trabajo, será preceptiva la conformidad del Comité de Empresa.

B - En el anexo 1, se complementa lo anteriormente dicho respecto del proyecto mencionado.

C - Se reconoce el principio general de preferencia de todo trabajador a permanecer en el puesto habitual de trabajo, correspondiente a su categoría profesional reconocida.

D - Partiendo del entendimiento de que la brigada es la compuesta por un trabajador y un carro, y de cara a compatibilizar por una parte la seguridad de la plantilla y de otra la adecuada organización del trabajo, se acuerda que en los meses de «temporada baja», es decir de Enero a Mayo y de Octubre a Diciembre, saldrán como mínimo 2 brigadas de limpieza noche (salvo situaciones puntuales que puedan conducir a entender que sean de temporada alta, como fiestas patronales, Navidad, Semana Santa, etc...), y en la «temporada alta», es decir de Junio a Septiembre ambos incluidos, será la parte social la que llevará una propuesta a la Comisión de Seguimiento para garantizar que en los sitios más conflictivos se adecue los 2 aspectos antes mentados, seguridad en el trabajo con la adecuada organización en el mismo.

Artículo 15º.- Clasificación Profesional.

A - Las categorías laborales serán especificadas en el anexo correspondiente a este convenio, o en su defecto, las contenidas en el Convenio Marco Estatal de Limpieza Viaria y Recogida de Residuos Sólidos Urbanos, publicado en el B.O.E. nº 58, de 7 de marzo de 1.996, en tanto no se opongan a normas de derecho necesario y al Estatuto de los Trabajadores.

B - Al trabajador se le asignará la categoría correspondiente a las funciones realmente realizadas.

C - Comité de Empresa, podrá, a la vista de la reclamación del trabajador solicitando cambio de categoría, negociar con la empresa. Caso de acuerdo, al trabajador se le otorgará de forma inmediata la categoría solicitada. Caso de desacuerdo se seguirá el procedimiento reglamentario oportuno.

Artículo 16º.- Trabajo de Categoría Superior e Inferior.

A - El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que le correspondan a su categoría profesional que tuviera reconocida, por período superior a cuatro meses continuados o siete alternos durante dos años, tendrán derecho a que les sea reconocida la superior categoría. Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no pueda efectuar el ascenso por no existir vacante, tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

B - Por necesidades perentorias o imprevisibles tales como rotura, accidente o ausencias imprevistas de trabajadores a la hora de iniciar el servicio, el empresario podrá destinar a un trabajador a realizar tareas correspondientes a la categoría inferior a la suya. Esta situación sólo podrá mantenerse por el tiempo imprescindible, respetándosele la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo al Comité de Empresa.

Artículo 17º.- Capacidad Disminuida.

El trabajador con capacidad disminuida por deficiencias psíquicas o físicas o por otras circunstancias que hayan sido objetivadas y apreciadas por la Comisión Técnica Calificadora, concediéndole un grado de invalidez, podrá ser trasladado a otro puesto de trabajo dentro de la empresa, con la retribución que le corresponda por la categoría profesional.

Artículo 18º.- Promoción Interna.

A - Las vacantes que se produzcan en las categorías de conductor, oficial de taller y peón, cuyos puestos no sean amortizables, serán ocupadas por personal propio de la Empresa por medio de las promociones internas, siempre que exista personal propio con aptitudes y cualificación suficiente.

B - Cuando haya que cubrir una vacante definitiva de superior categoría, se realizará la prueba de cualificación necesaria que será calificada por la dirección de la Empresa en el tribunal examinador, que estará compuesto al menos de tres personas.

El comité de empresa estará representado por un miembro.

C - Para facilitar la promoción interna los trabajadores con cualificación suficiente, sustituirán las ausencias de larga duración en las categorías superiores señaladas

en el apartado A), percibiendo el salario correspondiente a la categoría del puesto ocupado. Estas sustituciones, no darán derecho al reconocimiento de la categoría aunque superase el tiempo establecido en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, o en el artículo 16 de este Convenio.

D - La empresa admite recibir solicitudes para cambio de puesto de trabajo dentro de la misma categoría pero con mayor o menor retribución, siempre que se reúnan los requisitos de este artículo en los apartados B y C.

CAPITULO V

BENEFICIOS ASISTENCIALES

Artículo 19º.- Complemento en Situación de Baja por Enfermedad o Accidente.

1.- Hospitalización: La empresa complementará hasta el 100 por ciento de la base de cotización a la Seguridad Social, las prestaciones que el trabajador percibe de ésta en el caso de que el productor precise de hospitalización, así como en los procesos pre y post operatorios de rehabilitación y desde el día que tenga lugar los mismos.

2.- Accidente: La empresa complementará hasta el 100 por ciento del salario, las prestaciones que perciba el trabajador en los casos de baja por accidente laboral, a partir del primer día de la baja.

3.- Enfermedad común: En caso de I.T. derivada de enfermedad común, la empresa complementará hasta el 100 por cien de la base de cotización a la Seguridad Social, las prestaciones que el trabajador perciba de ésta, a partir del día 12 de la baja y siempre que no le sea de aplicación lo previsto en el apartado primero.

4.- La empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste, para justificar su falta de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo del personal médico que designe la empresa.

5.- En caso de que el absentismo anual por I.T., 1 de enero a 31 de diciembre, no supere el 5%, en el mes de febrero del año siguiente se repartirá entre todos los trabajadores que hayan prestado servicio ese año, proporcionalmente al número de días de alta en la Empresa, el importe resultante de la diferencia entre lo pagado a los trabajadores en situación de I.T. y los que hubieran percibido de no haberse dado dichas situaciones de I.T.

Artículo 20.- Asistencia a consultorios médicos.

No dará lugar a pérdida de retribución de los trabajadores, la asistencia por el tiempo indispensable, durante la jornada de trabajo y con justificación, a consultorios y clínicos de la Seguridad Social, siempre que los mismos no tengan establecido horario de consulta que permita acudir a ellos fuera de las horas de trabajo.

Todo trabajador una vez iniciada su jornada de trabajo y en el transcurso de la misma se sintiera enfermo y tuviera que abandonar el trabajo, con posterior justificación de su médico de cabecera, percibirá el importe total de dicha jornada.

Artículo 21.- Revisión Médica.

El reconocimiento médico tendrá el contenido mínimo que normativa o reglamentariamente se determine por la autoridad competente.

En todo caso, deberá de comprender las analíticas y exploraciones necesarias para preservar la salud de los trabajadores en relación a los riesgos de trabajo a los que estén expuestos en el desarrollo de las funciones que les sean encomendadas por la empresa.

Artículo 22º.- Póliza de Accidentes.

La empresa se compromete a suscribir una póliza de accidentes de trabajo que garantice a cada trabajador las siguientes indemnizaciones:

- En caso de fallecimiento por accidente de trabajo (se le entregará a la viuda, o en su defecto a los herederos legales): 16.500 euros.

- En caso de invalidez absoluta o gran invalidez: 22.000 euros.

- A efectos de este artículo, se considera accidente de trabajo el sufrido con ocasión de la prestación de servicios para la empresa «in itinere».

La empresa abonará tres mensualidades de salario en caso de muerte, por causa distinta de accidente de trabajo, a la viuda, o en su defecto a los herederos legales.

Estas indemnizaciones son aparte de las que por legislación vigente corresponden a los trabajadores.

CAPITULO VI

ACCION SINDICAL

Artículo 23º.- Derecho de Asamblea.

El Comité de empresa y los delegados de personal, podrán solicitar reunión en el centro de trabajo. También podrán solicitarlo el 20 por ciento de los trabajadores de dicho centro. Las asambleas se celebrarán fuera de las horas de trabajo.

Artículo 24º.- Acción Sindical en la Empresa.

El comité de Empresa y los delegados de personal, como órganos representativos de todos los trabajadores del centro de trabajo o de la empresa, tiene como fundamental misión la defensa de los intereses de sus representados, así como la negociación y representación de los trabajadores ante el empresario y en su caso ante la Administración del Estado.

Esto supone la intervención en las siguientes materias, acompañadas de técnicos de los sindicatos si así lo solicitarán:

- 1- Contratación de trabajadores.
- 2- Negociación colectiva.
- 3- Sistema de trabajo.
- 4- Seguridad e higiene.
- 5- Clasificación profesional.
- 6- Movilidad de personal.
- 7- Expediente de crisis.
- 8- Medidas disciplinarias.
- 9- Huelgas.
- 10- Revisión de libros de contabilidad de la empresa, en casos extraordinarios que los exijan.
- 11- Información sobre inversiones de la empresa.

Artículo 25º.- Garantía de los Representantes de los Trabajadores.

Todos los delegados de personal y miembros del Comité de Empresa, dispondrán de 40 horas retribuidas al mes. Entre los miembros del Comité serán acumulables en computo anual. Su retribución será el salario real que cada uno devengue normalmente. Asimismo, el Comité de Empresa o delegados de personal, tendrán las siguientes garantías.

- a) Local proporcionado por la empresa para cuando quieran reunirse.
- b) Derecho de reunión.
- c) Derecho de información a los trabajadores.
- d) Derecho de comunicación y publicación.
- e) Derecho a realizar colectas.
- f) Garantías frente a medidas disciplinarias.
- g) Derecho a constituir comités intercentros y centrales de empresa a nivel incluso estatal.

Todos estos derechos serán válidos independientemente de posibles pactos, decretos o acuerdos.

Artículo 26º.- Secciones Sindicales, Funciones y Garantías.

Los sindicatos podrán constituir secciones sindicales en los distintos centros de trabajo y en la empresa, siempre que cuenten, al menos, con 10 afiliados.

La sección sindical representará los intereses sindicales de sus afiliados ante la dirección de la empresa.

Estas secciones sindicales podrán transmitir por escrito información y propaganda. Por la empresa y previa conformidad por escrito de los interesados, se procederá al cobro de las cuotas sindicales, que les serán descontadas de su salario y entregadas a la sección sindical.

Las secciones sindicales dispondrán de tablón de anuncios en cada centro de trabajo. Las secciones sindicales podrán disponer de un número de horas retribuidas al mes, en proporción al número de afiliados. Estas horas no serán nominativas, sino para el conjunto de la sección sindical (media hora por afiliado).

La empresa concederá excedencia forzosa, conservando el puesto de trabajo, a los trabajadores que lo soliciten,

por haber sido elegidos en su centro de trabajo como representante sindical o cargo público para desempeñar un puesto que precise dedicación exclusiva.

Cualquier trabajador que sea cargo dirigente de una central sindical y sea citado para cumplir con la obligación de dicho cargo, previa justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho al percibo de la retribución correspondiente.

CAPITULO VII

JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS

Artículo 27º.- Jornada Laboral.

La jornada será de 36 horas, con 25 minutos de descanso para el personal de jornada continuada y 15 minutos de descanso para el personal de jornada partida.

Cada semana tendrá cinco días laborables y dos de descanso, sin que ello suponga reducción de las horas de trabajo. Para lo que se reestructuraron los servicios en su momento para adaptarlos a esta circunstancia.

Los días trabajados y de descanso de la jornada implantada en el párrafo anterior se distribuirán cada 28 días mediante correturnos y según la siguiente secuencia: 7 días de trabajo, 2 de descanso, 7 días de trabajo, 2 de descanso, 6 días de trabajo y 4 de descanso. No obstante las partes ajustarán las posibles distorsiones que este sistema pueda producir en la organización del servicio.

Anualmente no existen más días de descanso que los resultantes del párrafo anterior, salvo los regulados en el artículo 42º de este convenio, al estar compensado económicamente el trabajo en festivos por las retribuciones establecidas en las tablas salariales.

El cuadrante de descansos se pondrá con suficiente antelación, garantizando el mismo número de días trabajados y descansados al final de año para todos los trabajadores, exceptuando el personal de oficinas que tiene establecido un sistema propio de descanso.

Artículo 28º.- Vacaciones.

Todo el personal afectado por el presente convenio, disfrutará anualmente de 36 días naturales de vacaciones, que se disfrutarán por meses naturales durante los 12 meses del año, el resto de días de vacaciones se disfrutaran según acuerdo de los trabajadores y la Empresa. El personal administrativo disfrutará de 29 días laborales de vacaciones, que igualmente se distribuirán durante los 12 del año.

El calendario laboral se acordará entre empresa y el Comité, entre los meses de noviembre y diciembre anterior al año de disfrute.

En caso de que en la plantilla existiera matrimonio se procurará que las vacaciones sean coincidentes para ambos.

Las vacaciones se disfrutarán proporcionalmente los doce meses del año, rotando los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre, de forma que todo el personal deberá disfrutar cada 3 años en alguno de dichos meses.

En el caso de que algún trabajador se encontrase en situación de baja por I.T. en el momento en que le correspondía disfrutar de sus vacaciones anuales según el calendario establecido, no perderá su derecho al disfrute de las mismas. En estos casos la empresa decidirá el período en que se disfrutarán, teniendo en cuenta la organización del servicio, llegándose incluso a disfrutarlos en el año siguiente.

En caso de que un trabajador una vez iniciado el periodo vacacional, le sobreviniese una situación de I.T., esta no dará lugar a la pérdida de las vacaciones por el periodo en que coincidan I.T. y vacaciones. Para que este párrafo sea de aplicación, el trabajador deberá comunicar a la Empresa la baja antes de tres días después de producirse; así mismo, no se darán situaciones de este tipo en número superior al año anterior, exceptuando aquellas situaciones en que el año anterior no se haya dado este supuesto.

El salario a percibir durante el período de vacaciones, será el correspondiente al de un mes normal, excluyendo el importe de las horas extras.

No obstante lo regulado en este artículo, y de manera excepcional, se acuerda por las partes que el calendario de vacaciones del año 2013 se realizará excluyendo del mismo los periodos de trabajo conocidos como «temporada alta»,

es decir, seis días en semana santa, últimos nueve días del mes de junio, el mes de julio y agosto, primeros ocho días de septiembre y siete días en noviembre por fiestas patronales.

En estos periodos no se disfrutarán permisos vacacionales por la plantilla, y todo ello por tratarse de periodos de «temporada alta» de trabajo. Los permisos vacacionales para el año 2013 se sortearán entre la plantilla (método acotado en el centro de trabajo para la definición de las vacaciones de cada trabajador) teniendo en cuenta ésta limitación de los periodos de «temporada alta», sin que ello sea obstáculo para que se realicen sorteos alternativos que puedan utilizarse posteriormente para el caso de que la prestación del servicio permita el disfrute de vacaciones en los meses referidos.

Artículo 29º.- Licencias.

El trabajador, con previo aviso y comunicación podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo siguiente:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 3 días en caso de nacimiento de hijos, enfermedad grave o fallecimiento de parientes de hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a 200 kilómetros de Benidorm el plazo será de dos días más.
- c) Hasta 3 días naturales por ingreso en institución hospitalaria de más de 24 horas de cónyuge, hijos o padres, debiéndose justificar la ausencia con certificado del centro hospitalario, razones de ingreso y/o diagnóstico médico.
- d) 2 días por traslado del domicilio habitual.
- e) Por el tiempo imprescindible para el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público y personal.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, por parte de los delegados de empresa.
- g) 1 día en caso de boda de hijo, cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia, el plazo será de dos días.
- h) 1 día en caso de comunión o bautizo de hijo, siempre que este no coincida con día de descanso.

Artículo 30º.- Cuidado Disminuidos.

Cuando un trabajador, por razón de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años, o a un disminuido físico o psíquico, que no desempeñe otra actividad retributiva, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del trabajo entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Artículo 31º.- Licencias sin Retribución.

La empresa concederá hasta un máximo de 15 días al año sin sueldo, a quien lo solicite con 48 horas de antelación, previa justificación, siempre que dicho permiso no se esté utilizando por más de tres trabajadores de la plantilla de forma simultánea para el periodo (o parte de este) solicitado por el trabajador.

CAPITULO VIII

CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 32º.- Condiciones Económicas.

A - La retribución de cada trabajador estará compuesta por el salario base del convenio y los complementos que para cada actividad, nivel y categoría se determinan en el anexo 2 de este convenio.

B - No se aplicará subida salarial para el año 2012, por lo que se aplicaran las mismas tablas salariales que para el año 2011. En el Anexo nº1 se incorporan las tablas salariales de aplicación para el año 2012.

Artículo 33º.- Salario Base.

El salario base del personal afectado por éste Convenio, es el que se especifica para cada actividad y categoría en el anexo correspondiente.

Artículo 34º.- Antigüedad.

El premio de antigüedad consistirá en tres bienios al 5 por ciento y posteriores cuatrienios al 7 por ciento sobre el salario base.

Los citados premios comenzarán a devengarse desde el día primero del año en que se produzca el vencimiento

periódico, la fecha de antigüedad de la empresa deberá ir anotada en la casilla correspondiente del recibo oficial de salario, así como el porcentaje correspondiente a aplicar. Dicho porcentaje figurará en la casilla correspondiente al complemento de antigüedad.

Artículo 35º.- Plus de Nocturnidad.

Se establece un plus de nocturnidad en la cuantía que para cada categoría se fija en el anexo número 2 de este convenio y para todos aquellos trabajadores que realicen su trabajo entre las 22 y las 6 horas.

Artículo 36º.- Penosidad, Toxicidad y Peligrosidad.

El personal afecto al servicio de limpieza pública y recogida de basuras, percibirá como complemento al puesto de trabajo, un plus de penosidad, en la cuantía que es establece en el anexo número 2 de este convenio.

Artículo 37º.- Plus de productividad.

Para el personal de recogida de basuras y en las categorías que se relacionan en la tabla salarial anexa, se establece un plus de productividad para premiar mayor rendimiento en el trabajo, siendo percibido cuando se realice la total recogida de las mismas de forma correcta dentro de la jornada laboral.

En el caso de que a algún trabajador se le descontara este plus, se le descontará el valor del mismo año 1.993.

Igualmente y en atención al incremento salarial pactado en este convenio, el personal de recogida de basuras, se compromete a efectuar la total recogida de las mismas y los conductores al transporte de los productos recogidos hasta el vertedero, por el salario y pluses pactados, sin que haya lugar al abono en ningún caso de horas extraordinarias, salvo en los casos excepcionales que se contemplan en el convenio, en su anexo número 1.

Artículo 38º.- Plus de Calidad.

Para el personal afecto a la limpieza viaria, tanto diurna como nocturna y por el importe que se indica en la tabla salarial anexa, se establece un plus de calidad por la limpieza de los recorridos establecidos, dentro de la jornada laboral.

Artículo 39º.- Otros pluses.

A - Los pluses a continuación detallados serán retribuidos a razón de 2,50 euros por día trabajado.

PLUS PEON CONDUCTOR: Para el peón que deba utilizar vehículos de la empresa que no precisen carnet C-2, se devengará por día efectivamente trabajado.

PLUS PEON VERTEDERO: Para el peón que realice las labores de limpieza y traslado de los camiones de recogida y otros vehículos de la Empresa, se devengará por día efectivamente trabajado.

B - A los peones de limpieza que realicen vueltas de baldeo, se les abonará un plus por día efectivamente trabajado de 1,75 euros.

Artículo 40º.- Pagas de Junio y Navidad.

Se establecen dos pagas de cuantía de 30 días de salario base más antigüedad de cada categoría profesional, que se abonará el 30 de Junio y el 21 de diciembre respectivamente.

Artículo 41º.- Paga de Beneficios.

La participación en beneficios consistirá en 30 días de salario base más antigüedad de cada categoría profesional. Se tomará como base para el cálculo el salario que perciba el interesado el 31 de diciembre del año a que corresponda en devengo. Esta paga se abonará el 31 de marzo de cada año.

Artículo 42º.- Paga de Compensación.

Todo el personal que preste servicios el día de San Martín de Porres, así como los días posteriores a Nochebuena y Nochevieja, percibirá en compensación una paga el 31 de diciembre, por importe de 18 días de salario base más antigüedad.

En consecuencia, dicho personal no tendrá derecho a día de descanso compensatorio, ni a que les sean abonados como festivo, habida cuenta que dicha retribución está comprendida en ésta paga. No obstante, los trabajadores que trabajen los días posteriores a Nochebuena y/o Nochevieja disfrutarán de un día de descanso por cada día que trabaje de estos.

Aquellos trabajadores que disfruten sus vacaciones durante los meses de noviembre, diciembre y enero, así como si coincide con el día de descanso semanal, percibirán su importe íntegro.

El personal administrativo, percibirá dicha paga en todo caso.

Artículo 43º.- Plus de Transporte.

Se abonará en concepto de gastos de locomoción lo especificado en la tabla salarial, dicho plus se pagará por día natural.

Artículo 44º.- Anticipos.

Se abonará a todo el personal un anticipo de 500 euros, el día 15 de cada mes.

Artículo 45º.- Ropa de trabajo.

Se acuerda la entrega al personal de la ropa de trabajo que se relaciona a continuación:

- Uniforme de invierno:

Para conductor y peón:

1 anorak, cada dos años.

1 jersey, anual.

2 pantalones, anual.

2 camisas, anual.

1 cazadora, anual.

1 par de zapatos anual (conductor).

1 par de botas anual (peón).

1 impermeable.

- Uniforme de verano:

Conductor:

2 pantalones.

2 camisas manga corta.

1 par de zapatos.

Peón:

2 pantalones.

2 camisas.

1 par de zapatos.

Personal de taller y planta:

- Invierno:

1 anorak, cada dos años.

1 jersey, anual.

2 pantalones.

2 camisas.

1 par de zapatos.

- Verano:

2 pantalones.

2 camisas manga corta.

1 par de zapatos.

Personal de nueva contratación: (Junio a Septiembre) 1 pantalón, 2 camisas y calzado.

El personal contratado tendrá derecho a dos prendas de trabajo, siempre que el contrato sea superior a 8 meses y a una sola en los casos de contrato de menos duración.

Las fechas de entrega de las prendas de trabajo serán comprendidas entre el 1 y el 15 de mayo y el 1 y 15 de noviembre respectivamente.

Artículo 46º.- Retirada de Carnet de Conducir.

La empresa podrá controlar en cualquier momento la vigencia y validez del carnet de conducir a cualquier trabajador susceptible de manejar en un momento dado algún vehículo de la empresa. El trabajador enseñará físicamente el carnet original al mando intermedio que se lo requiera.

En el supuesto que a un trabajador con la categoría de conductor, prestando sus servicios a la Empresa, yendo o regresando al trabajo, le sea retenido o retirado sin reincidencia el permiso de conducir por la Autoridad competente, la Empresa le asignará otro puesto de trabajo respetándole los derechos económicos y de puesto de trabajo, durante un período de un año. Al terminar la suspensión el trabajador se reintegrará a su antiguo puesto de trabajo.

Si la retirada del permiso de conducir se produce con vehículo propio, distinto de lo previsto en el apartado anterior la Empresa le asignará a otro puesto, con los derechos económicos de este nuevo puesto y reserva de su antiguo puesto de trabajo transcurrido el plazo de suspensión.

De ambos supuestos se exceptúan las retenciones o suspensiones del carnet por embriaguez o drogadicción, así como en caso de reincidencia.

Cuando la retirada del carnet de conducir sea debido únicamente a los defectos físicos del trabajador, la Empresa le asignará a un puesto de peón, siendo la retribución salarial la específica del nuevo puesto de trabajo que ocupe.

Artículo 47º.- Jubilación Anticipada.

Se establece un premio de jubilación, según el siguiente baremo:

- Jubilación a los 60 años, 5 mensualidades.

- Jubilación a los 61 años, 4 mensualidades.

- Jubilación a los 62 años, 3 mensualidades.

- Jubilación a los 63 años, 2 mensualidades.

- Jubilación a los 64 años, 1 mensualidades.

Cuando el trabajador que se jubile tenga 18 ó más años de antigüedad en la Empresa los premios anteriores serán de 7, 6, 4, 3 y una mensualidad respectivamente.

El trabajador que desee jubilarse a los 64 años podrá acogerse a lo establecido en el Real Decreto 1.194/85 de 17 de julio (Boletín Oficial del Estado 20.7) sobre contrato de relevo.

Artículo 48º.- Jubilación Parcial.

El trabajador que lo desee podrá acogerse a la jubilación parcial regulada en el Real Decreto 1131/2002.

A los trabajadores que obtén por esta modalidad de jubilación no les será de aplicación los premios establecidos en el artículo 48º de este convenio, ni los complementos por cuenta de la Empresa en caso de I.T. por enfermedad señalados en el artículo 19º del convenio.

Anualmente la Empresa, de acuerdo con el Comité y los jubilados a tiempo parcial, señalará las fechas en que cada jubilado a tiempo parcial debe efectuar la prestación, la cual concentrada en un solo periodo anual para cada trabajador.

Si se constatará documentalmente que el Organismo competente de la Administración Pública lo permite, el trabajador podrá acumular la prestación del servicio correspondiente de periodos supra-anales en un solo.

Artículo 49.- Comité de Seguridad y Salud.

a) COMPOSICION: De acuerdo con el art. 38 de la Ley 31/1.995, de Prevención de Riesgos Laborales, el Comité de Seguridad y Salud estará formado por:

- Los 3 Delegados de Prevención designados por y entre los representantes del personal.

- El empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención.

b) FUNCIONES:

- Promover el cumplimiento de las disposiciones vigentes.

- Realizar visitas a todos los locales de trabajo, detectar las deficiencias y proponer soluciones.

- Investigar la causa de los Accidentes y enfermedades.

- Exigir la realización de reconocimientos médicos.

- Conocer los resultados de las investigaciones higiénicas y sanitarias.

- Cuidar de que todos los trabajadores reciban una información adecuada.

c) CUANDO SE REUNEN:

- Reunión mensual obligatoria.

- Reunión a petición del Presidente o a petición fundada de tres o más de sus miembros.

- Reunión semestral de todo el Comité bajo la dirección del Delegado de la Empresa, con asistencia de Técnicos, médicos y mandos intermedios.

En lo no previsto ni regulado en el presente art., se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1.995 de 8 de Noviembre (B.O.E. nº 269 de 10.11.95) de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 50º- Protección jurídica.

La Empresa prestará, si así lo solicita el trabajador, asistencia jurídica en el ámbito de la jurisdicción penal a sus empleados en las demandas que puedan ser interpuestas en los supuestos surgidos en la prestación del servicio, salvo en los casos de dolo e imprudencia.

Artículo 51.- Igualdad de género.

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a promover cuantas actuaciones sean necesarias con el fin de conseguir la aplicación de medidas tendentes a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA.- El presente convenio colectivo ha sido suscrito por acuerdo entre la representación legal de los trabajadores y los representantes legales de la mercantil Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. para su centro de trabajo de Benidorm, que se han reconocido como interlocutores para la negociación del mismo y declaran

su plena legitimación conforme a lo establecido en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.

SEGUNDA.- Interpretación del artículo 9º, según acuerdo en el T.A.L. de fecha 23 de marzo de 2.001:

Ante la existencia de vacantes, el Comité de Empresa propondrá a la dirección la cobertura de las mismas con aquellos trabajadores que cumplan el requisito de dos años de trabajo en la Empresa, con independencia de que se encuentren o no contratados en ese momento.

La Empresa elegirá a los trabajadores que necesite de aquellos propuestos por el Comité, para lo cual éste ofrecerá al menos el 50% más de las vacantes producidas.

TERCERA.- Las partes manifiestan que se mantiene el actual sistema de clasificación profesional por medio de categorías para este año 2012, periodo de vigencia del convenio colectivo. Dado que para el año 2012 no es de aplicación la obligación legal de adaptar el sistema de clasificación conforme al art. 22 del E.T., dicha adaptación se realizará en el próximo convenio colectivo de centro de trabajo.

DISOSICIÓN TRANSITORIA

El Plus Festivo, artículo 44º del anterior convenio, desaparece de la tabla salarial como tal, no el concepto por el se que abonaba. Traslándose el importe anual de este plus al salario base, progresivamente durante tres años de la siguiente forma:

En 2.008. 2/3 de su importe al plus de calidad o de productividad. El salario base se incrementará para cada categoría, y en computo anual, en la cantidad que sea necesaria para que junto con los pluses que porcentualmente se calculan sobre el salario base, y las pagas extras, sumen un total igual al 1/3 restante del plus festivo que se traslada.

En 2.009. La mitad de los 2/3 trasladados al plus de calidad o productividad en 2.008, se trasladan al salario base con el mismo sistema de calculo que en 2.008.

En 2.010. La mitad restante de los 2/3 trasladados al plus de calidad o productividad en 2.008, se traslada al salario base con el mismo calculo que en los dos años anteriores.

ANEXO I

ORGANIZACION DEL TRABAJO

El sistema de recogida de basuras será mediante el sistema de rutas cerradas, esto es, cada camión tendrá su propio recorrido independiente del resto de camiones. Con el fin de equilibrar y compensar los recorridos en las distintas épocas del año, así como las posibles disminuciones o incrementos en cada uno de ellos, la Empresa se reunirá con la Comisión de Seguimiento para ajustar los desvíos que se pudieran producir entre los distintos recorridos.

Además, las partes revisaran todos los inicios de año (enero) los posibles crecimientos cuando se produzcan aumentos superiores al 7% de toneladas, tomando como referencia el año 2.001 y a partir de esta fecha en computo anual se propondrán sobre estas bases al Ayuntamiento de Benidorm los medios mecánicos y humanos necesarios para corregir dicho aumento.

La recogida de basuras se efectuará con las siguientes dotaciones de camiones.

A) Recogida noche:

Mes Camiones

Enero 7

Febrero 7

Marzo 7

Abril 8

Mayo 8

Junio 10

Julio 11

Agosto 11

Septiembre 10

Octubre 8

Noviembre 7

Diciembre 7

B) Recogida día:

Un camión con un conductor y dos peones durante todo el año.

- En caso de implantar un segundo o sucesivos camiones de carga lateral, la Empresa asumirá los desfases de la implantación, respetando los camiones de carga trasera hasta que dichos camiones asuman el 100% como mínimo de un camión de carga trasera.

- Se establece la posibilidad a las partes de establecer un computo anual de disponibilidad de vehículos (incluidos los refuerzos), adaptándolo a las necesidades del servicio en cada momento.

- El camión con que se incrementaba el servicio la primera quincena del mes de junio, se traslada a la primera quincena de septiembre. El cuadro de la recogida noche quedaría de la siguiente manera:

Mes de Junio: 1ª quincena: 9 camiones.

2ª quincena: 10 camiones.

Mes de Septiembre: 1ª quincena: 11 camiones.

2ª quincena: 10 camiones.

- En el mes de agosto el servicio de recogida se ampliará con una dotación mas durante quince días.

- En el año 2.004 se reforzará el servicio de recogida con un equipo durante un mes, y a partir del año 2.005 un mes más.

- En Semana Santa se ampliará el servicio de recogida con una dotación de Jueves a Lunes. De igual forma se ampliará el servicio con una dotación, dos días en Nochebuena, dos días en Año Nuevo y dos días en la festividad de Reyes.

- El servicio de recogida día, se reforzará con un equipo el día posterior a Navidad y Año Nuevo.

1.- En el caso de que faltara algún peón de la dotación de un vehículo, la empresa intentará cubrirlo con un peón de limpieza viaria y si esto no fuera posible, abonará al resto del personal de la dotación para su reparto la cantidad de 40,96 euros. Dicha cantidad se abona por la total realización de la recogida de basuras.

2.- En el supuesto de no haber vehículos de reserva, en caso de avería de un camión de recogida de basuras, la dotación afectada percibirá como horas extraordinarias de carácter estructural, según define el Acuerdo Marco Interconfederal, el tiempo perdido por esta circunstancia, y por el concepto de la total finalización de la recogida de basuras.

3.- La pérdida de aquellas horas dentro de la jornada de trabajo que sean por causas no imputables al trabajador, le serán retribuidas como jornada de trabajo.

4.- Los conductores de las barredoras automáticas, se clasificarán como conductores de recogida, correspondiéndoles el salario según trabajen de día o de noche.

5.- El vigilante de noche, percibirá como plus de calidad, la cantidad de 46,02 euros mensuales, por subida al vertedero.

6.- Todo trabajador tendrá en su nómina, la categoría de trabajo que realice.

7.- Al personal que sea motivo de reconversión, se le garantizarán los salarios que en la actualidad perciben, así como su categoría.

8.- En caso de bajas, jubilaciones, etc., en la plantilla de recogida de basuras, tendrán preferencia a ocupar los puestos vacantes, el personal que es motivo de reconversión.

ANEXO 2. TABLAS SALARIALES
TABLA SALARIAL BENIDORM 2.012

CATEGORIAS	SALARIO BASE	PLUS NOCTURNO	PLUS PENOSO	PLUS PRODUCT.	PLUS CALIDAD	PLUS TRANSPORTE	TOTAL ANUAL
ENCARGADO GENERAL	68,40	0,00	13,68	0,00	17,78	3,84	45.237,70
INSPECTOR SERVICIO NOCHE	44,88	11,23	8,98	0,00	21,99	3,84	38.032,84
CONDUCTOR RECOGIDA NOCHE	40,91	10,23	8,18	25,08	0,00	3,84	36.625,88
CONDUCTOR LIMPIEZA NOCHE	39,73	9,93	7,95	0,00	18,97	3,84	33.644,14
PEON RECOGIDA NOCHE	38,51	9,63	7,70	13,02	0,00	3,84	30.694,58
JEFE ADMINISTRACIÓN	48,65	0,00	0,00	0,00	13,26	3,84	29.252,95
CONDUCTOR RECOGIDA DIA	40,91	0,00	8,18	17,64	0,00	3,84	30.176,33
INSPECTOR SERVICIO DIA	44,88	0,00	8,98	0,00	13,46	3,84	30.820,44
PEON LIMPIEZA NOCHE	38,51	9,63	7,70	0,00	8,60	3,84	29.081,28
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	45,77	0,00	0,00	0,00	10,62	3,84	26.927,11
CONDUCTOR LIMPIEZA DIA	39,73	0,00	7,95	0,00	9,43	3,84	26.537,59
OFICIAL MECÁNICO	39,92	0,00	7,98	9,08	10,72	3,84	30.423,46
PEÓN RECOGIDA DÍA	38,51	0,00	7,70	9,66	0,00	3,84	25.953,23
PEON LIMPIEZA DÍA	38,51	0,00	7,70	0,00	9,66	3,84	25.953,23
VIGILANTE NOCHE	34,31	8,58	6,86	0,00	0,00	3,84	23.265,83
VIGILANTE DÍA	34,31	0,00	6,86	0,00	0,00	3,84	20.134,13

A TÍTULO INDIVIDUAL Y COMO GARANTÍA «AD PERSONAM», A LOS TRABAJADORES ABAJO REFERENCIADOS, SE LES RECONOCE CON DERECHOS ADQUIRIDOS, LAS CANTIDADES QUE VIENEN PERCIBIENDO EN CONCEPTOS DE INCENTIVOS Y QUE SON LOS SIGUIENTES:

ANTON LAZARO MARTINEZ 346,01
FCO. CABRERA LLORET 238,15

ESTAS CANTIDADES NO SON ABSORBIABLES Y SE INCREMENTARÁN CADA AÑO EN LOS MISMOS PORCENTAJES QUE EL INCREMENTO DEL CONVENIO.

ANEXO I PTO. 1º 44,74
ANEXO I PTO. 5º 50,26
PLUS PEÓN CONDUCTOR 2,76
PLUS VERTEDERO 2,76
PLUS BALDIO 1,94

1309236