

RESOLUCIÓN de 16 de julio de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. para el centro de trabajo de Trujillo. Expte.: 22/2004.

VISTO: el contenido del Convenio Colectivo de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. para el Centro de Trabajo de Trujillo, con Código Informático 1000942, de ámbito Local, suscrito el 30-6-2004, entre el Delegado de Personal, en representación de una parte, y por los representantes de la empresa, de otra; y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (B.O.E. de 29-3-95); art. 2.c) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (B.O.E. 6-6-81); Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre traspasos de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) (B.O.E. 17-5-1995); Decreto del Presidente 15/2003, de 27 de junio, por el que se modifican la denominación y el número de las Consejerías que conforman la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura; Decreto del Presidente 26/2003, de 30 de junio, por el que se distribuyen las competencias de las Consejerías que conforman la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura; Decreto 136/2003, de 29 de julio, por el que se establece la Estructura Orgánica de la Consejería de Economía y Trabajo; esta Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Trabajo de la Junta de Extremadura

ACUERDA:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Trabajo, con notificación de ello a las partes firmantes.

Segundo.- Disponer su publicación en el “Diario Oficial de Extremadura” y en el “Boletín Oficial de la Provincia” de Cáceres.

Mérida, a 16 de julio de 2004.

El Director General de Trabajo,
JOSÉ LUIS VILLAR RODRÍGUEZ

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. PARA EL CENTRO DE TRABAJO DE TRUJILLO (ACTIVIDAD DE RECOGIDA DE BASURAS Y LIMPIEZA VIARIA) SUSCRITO ENTRE LA REPRESENTACIÓN DE LA EMPRESA Y EL DELEGADO DE PERSONAL

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Objeto (Ámbito Territorial)

a) El presente Convenio tiene por objeto principal la regulación de las relaciones laborales entre la Empresa FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. y sus Trabajadores del Centro de Trabajo de Trujillo.

b) El articulado del mismo forma un conjunto unitario. No serán admisibles las interpretaciones o aplicaciones que, a efectos de juzgar sobre situaciones individuales o colectivas, valoren aisladamente las estipulaciones convenidas.

Artículo 2.- Ámbito personal

Las normas contenidas en el presente Convenio son de aplicación al personal de la Empresa FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. en su Centro de Trabajo de Trujillo y dedicados a la actividad de limpieza pública, recogida de basuras, cuya categoría se refleja en la tabla salarial adjunta.

Artículo 3.- Ámbito funcional

El presente convenio colectivo afecta al personal de la Empresa FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. (en adelante la Empresa) que realiza la actividad de limpieza pública, recogida de basura, en el ámbito territorial del artículo anterior.

Artículo 4.- Comisión Paritaria

1.- Se constituye una Comisión Paritaria de Control, Desarrollo y Seguimiento del presente Convenio formada por la Empresa y el Delegado de Personal, quienes podrán estar asistidos por sus asesores.

Dicha Comisión se reunirá a petición de una de las partes, fijándose la reunión con un máximo de 15 días naturales posteriores a la petición, previa asignación del orden del día.

2.- Su misión será la de velar por la fiel y puntual aplicación de lo establecido en el presente Convenio, así como interpretar y desarrollar las partes dudosas e incompletas del mismo que pudieran existir. Los trabajadores deberán poner en conocimiento de la Comisión cuantos conflictos, irregularidades y discrepancias

puedan suscitarse en la interpretación y aplicación del Convenio a fin de que la Comisión emita fallo sobre el particular y, consecuentemente, pueda utilizar las acciones o medios a los que hace referencia la legislación vigente.

En caso de discrepancia insalvable se elevará consulta o demanda a la autoridad laboral.

Artículo 5.- Vigencia, duración y denuncia

El presente Convenio tendrá vigor desde el día de su firma por las partes, retrotrayéndose, sólo a efectos económicos al 1 de enero de 2004.

Su duración será hasta el 31 de diciembre de 2005.

La denuncia se efectuará por escrito que hará la parte denunciante a la otra con la expresión de las materias de la denuncia con 90 días de antelación a la fecha de terminación de la vigencia del Convenio.

Artículo 6.- Prórroga

Denunciado el actual Convenio, y hasta tanto se logre un nuevo Convenio expreso, se mantendrá en vigor en todo su contenido normativo.

Artículo 7.- Condiciones más favorables

La entrada en vigor de este Convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que se establecen en el presente Convenio por estimar que, en su conjunto y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores afectados, quedando derogados expresamente los convenios colectivos, estatutarios o no, que hayan sido de aplicación antes de la entrada en vigor del presente convenio.

CAPÍTULO II ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 8.- Organización y racionalización

1.- La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Empresa, sin perjuicio de la participación de los representantes legítimos de los trabajadores, es decir, cuando las consecuencias de las decisiones de la misma afecten a las condiciones de los trabajadores procederá la consulta a las organizaciones sindicales a que hacen referencia los artículos 30 y 31, art. 2 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, y la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores.

2.- La racionalización del trabajo tendrá entre otras las siguientes finalidades:

1. La mejora de las prestaciones de servicio.
 2. La simplificación del trabajo, la mejora de métodos y procesos administrativos.
 3. Establecimiento de plantillas correctas de personal.
 4. Definición y clasificación de las relaciones entre el puesto y la categoría, es decir, valoración de los puestos de trabajo.
 5. La profesionalización y la promoción.
- 3.- Serán objeto de informes, consulta y negociación con los Órganos de Representación las materias de su competencia.

Artículo 9.- Contratos de trabajo

Los contratos de trabajo se formalizarán por escrito especificando las condiciones de trabajo.

De los contratos de trabajo se facilitará al trabajador una copia del mismo junto con otra del presente convenio y a la Representación Sindical una básica del mismo.

Artículo 10.- Periodos de prueba

El período de prueba para los trabajadores que puedan ser afectados por el presente Convenio será el siguiente:

Técnico titulado	dos meses
Administrativo	un mes
Resto personal	quince días

Artículo 11.- Mantenimiento del puesto de trabajo

Al finalizar el contrato de prestación de servicios que la Empresa tiene con la entidad local contratante, sea por su vencimiento natural o por vencimiento anticipado, a los trabajadores afectados del servicio se les entregará una carta donde constarán las condiciones de trabajo (antigüedad, salario, categoría laboral, etc.), a los efectos de que el nuevo adjudicatario les reconozca sus derechos adquiridos, subrogándose en los contratos de trabajo.

Artículo 12.- Jornada de trabajo, vacaciones y permisos

1.- Jornada de trabajo.

a) Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán una jornada máxima de 35 horas semanales prorrateadas en 6 días. La Empresa confeccionará un cuadro de servicios y turnos del que dará cuenta a la representación sindical para su conforme y se expondrá en el tablón de anuncios interno de la Empresa. El mencionado cuadro se hará a partir de la publicación del

calendario oficial en el B.O.E. y referido a la ciudad de Trujillo quedando explícitas las fiestas locales.

b) El horario para los trabajadores se adecuará al propio servicio que presta la Empresa. Los trabajadores conocerán con al menos 5 días de antelación el trabajo a realizar los domingos y festivos.

c) Los trabajadores tendrán al menos y de manera general un día y medio ininterrumpidos de descanso semanal.

d) Si, por necesidades del propio servicio, hubiera que efectuar cambios de horarios, éstos deberán ser primeramente negociados con los trabajadores que se vean afectados y asistidos por la Representación Sindical.

e) El personal que realice el servicio los domingos será elegido, en primer lugar, entre aquellos trabajadores que voluntariamente deseen prestarlo y, en el caso de no existir número suficiente para cubrir el servicio que determine la empresa, se establecerá un listado donde aparezcan todos los trabajadores, siendo obligatoria para el trabajador la prestación del mismo, siguiendo el orden establecido en la citada lista de personal.

2.- Descanso diario.

Cada trabajador disfrutará de un período de descanso de treinta minutos diarios, que se computarán como de trabajo efectivo a todos los efectos, dentro de la jornada laboral.

3.- Vacaciones.

a) Las vacaciones anuales se retribuirán en la cuantía señalada en la tabla salarial anexa y su disfrute no será susceptible de compensación económica y se disfrutarán de manera general entre los meses de abril a septiembre.

b) El plan de vacaciones será redactado en los tres primeros meses del año por los trabajadores y, una vez aprobado por la empresa, se expondrá en el tablón de anuncios.

c) Las vacaciones no comenzarán en día festivo.

d) Si las vacaciones se vieran interrumpidas por ingreso clínico del trabajador quedarán suspendidas desde ese día disfrutándose los días de interrupción cuando el servicio lo permita pero siempre dentro del año salvo acuerdo en contrario.

Las vacaciones de los trabajadores atenderán a los siguientes criterios:

— Treinta días de vacaciones anuales.

— Dada las especiales características del servicio, en el caso de que coincidan dos o más fiestas seguidas, o un domingo y una

fiesta seguida, se trabajarán aquéllas que se precisen de modo que, en ningún caso, se deje de prestar servicio durante más de un día consecutivo. Se considerarán festivos aquellos días que se publiquen en el Boletín Oficial del Estado para las fiestas nacionales y autonómicas (doce en total), los que se publiquen en el Boletín Oficial de la Provincia de Cáceres para la ciudad de Trujillo (dos en total), e igualmente el día tres de noviembre, San Martín de Porres. El precio del día festivo será el que se establezca en la tabla salarial anexa.

— Cinco días de libre disposición para disfrutar por los trabajadores según su criterio si bien estos días deberán solicitarse por escrito con al menos 7 días de antelación. En el año 2004 los días de libre disposición serán seis. En ambos casos no coincidirán en el disfrute más de dos trabajadores.

Artículo 13.- Permisos y licencias retribuidos

Los Trabajadores, previo aviso y justificación, podrán disfrutar de licencias y ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y períodos de tiempo que a continuación se relacionan:

1.- Por matrimonio, 15 días naturales.

2.- Por matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad, 1 día.

3.- Por nacimiento, adopción o práctica de interrupción voluntaria del embarazo en los casos despenalizados por la Ley, el cónyuge tendrá derecho a 2 días naturales y dos más por desplazamiento cuando se produzca fuera del término, a partir de 100 Km.

4.- Por la adopción de un menor o disminuido físico, psíquico o sensorial dentro del marco legal, los trabajadores tendrán derecho a un permiso de 16 semanas naturales a partir de la fecha de adopción, siempre que se acredite debidamente la necesidad de dedicarse personalmente al cuidado directo del menor. Dicho derecho sólo podrá disfrutarlo uno de los cónyuges.

5.- Por fallecimiento de tíos un día y dos más por desplazamiento cuando se produzca fuera del término, a partir de 100 Km.

6.- Por fallecimiento del cónyuge, hijo o padres, cinco días naturales y si se produce fuera del término municipal tres más por desplazamiento.

7.- Por traslado de domicilio habitual 2 días naturales, 1 más por desplazamiento fuera de la localidad a partir de 100 Km.

8.- Para la realización de exámenes de título académico profesional, se tendrá derecho a disponer libre el día del examen con

justificación, en el caso de que su jornada sea nocturna podrá disponer de la jornada anterior al examen.

9.- Durante el tiempo que duran los congresos de carácter sindical a los que asista la representación sindical con la debida justificación.

10.- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal siempre que no sea posible fuera del horario laboral.

11.- Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consultas médicas personales o familiares (hijos menores), siempre que no sea posible asistir a las mismas fuera de horas de trabajo y con justificación médica.

12.- Por el tiempo necesario para asistir a reconocimientos o recuperaciones relativas a enfermedades o accidentes profesionales por prescripción facultativa.

13.- Para la realización de estudios de perfeccionamiento profesional si están directamente relacionados con la función o puesto de trabajo se concederán por el tiempo de duración del curso que no pase de las 200 horas. Este permiso no implicará reducción en sus retribuciones y tendrá derecho a las dietas correspondientes si procede según la normativa.

14.- Cuando los hechos motivadores de los permisos señalados se produzcan fuera del municipio se incrementará en los días que dure el desplazamiento.

15.- Las peticiones de estos permisos se concederán siempre que sean solicitadas con la suficiente antelación, 24 h. antes como mínimo, salvo en los casos de fallecimiento y, si existiese respuesta negativa habrá de ser motivada y comunicada también como mínimo 24 h. antes al trabajador y a los órganos de representación del personal.

16.- Permisos no retribuidos.- El trabajador podrá solicitar este tipo de permisos siempre y cuando estén lo suficientemente motivados. Dicha solicitud será estudiada por la Comisión Paritaria.

17.- Por muerte, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, 2 días y dos más por desplazamiento cuando se produzca fuera del término, a partir de 100 Km, con excepción de lo estipulado en el punto 6.

Se entenderá por cónyuge la persona a quien el Empleado Público se halle ligado de forma permanente por vínculo legal o por análoga relación de afectividad. En este último caso deberá ser acreditado con un certificado de convivencia, a los efectos oportunos.

Artículo 14.- Promoción interna

1.- En todas las convocatorias la Empresa facilitará la promoción interna.

2.- Las vacantes que supongan promoción serán cubiertas con trabajadores del mismo centro si estuvieran en consonancia con los requisitos exigidos para el puesto de acuerdo con los procedimientos de concurso.

Artículo 15.- Trabajos de superior categoría

En caso de necesidad se podrá destinar a los trabajadores a realizar funciones de superior categoría profesional a la suya percibiendo, por tal hecho y por el tiempo dedicado, el salario y complementos de la categoría sustituida. Si esta situación se prolongase por más de tres meses el trabajador ascenderá a la categoría que viniera desempeñando, salvo cuando se trate de sustitución de otro trabajador por incapacidad temporal, vacaciones, excedencias o similar, en cuyo caso los trabajos de categoría superior se podrían prolongar por el mismo tiempo que duren dichas circunstancias sin que por ello se adquiera la categoría superior.

Artículo 16.- Formación de los trabajadores

La formación es un instrumento fundamental para la profesionalización del personal y la mejora de los servicios. El empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada. La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador. Para ello la empresa promoverá la formación del personal a su cargo identificando las necesidades de formación del personal.

CAPÍTULO III

DEL RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 17.- Normas generales

1.- Los trabajadores serán remunerados por los conceptos y en las cuantías que se determinan en la tabla salarial.

2.- Las nóminas que de la citada tabla salarial se desprenden se abonarán en los tres últimos días del mes devengado.

3.- Los trabajadores que realicen una jornada reducida experimentarán una reducción proporcional de las retribuciones correspondientes a la jornada completa, tanto básicas como complementarias y, en igual medida, sobre las pagas extraordinarias.

Artículo 18.- Conceptos retributivos

Los salarios del personal afectado por el presente convenio son los que para cada categoría se especifican en la tabla salarial

anexa. El salario base se abonará por once mensualidades más el mes de vacaciones que se abonará según la tabla salarial.

Los trabajadores tendrán derecho a tres pagas extraordinarias, llamadas de julio, diciembre y beneficios, que se devengarán la primera de ellas del 1 de enero al 30 de junio, la segunda del 1 de julio al 31 de diciembre y la tercera del 1 de enero al 31 de diciembre. Su cuantía será la señalada en la tabla salarial anexa, añadiéndose treinta días de antigüedad a cada paga.

Se abonará el día 15 de julio, la correspondiente a la de junio, el día 15 de diciembre la correspondiente a la de diciembre y el 15 de marzo del año siguiente a su devengo, le denominada de beneficios.

Cuando el trabajador realice su jornada completa en festivo, percibirá por todos los conceptos la cantidad que se especifica en la tabla salarial anexa.

Artículo 19.- Complementos salariales

La cuantía de los pluses Penoso-tóxico-peligroso, Nocturnidad, Asistencia y Especialización es el que se determina en la tabla salarial anexa por once mensualidades.

Artículo 20.- Complementos extrasalariales

Se establece un Plus de transporte (plus ferias) de naturaleza extrasalarial que se abonará en la cuantía establecida en la tabla salarial anexa por once mensualidades.

Artículo 21.- Complemento personal de antigüedad

Las cantidades que por el concepto antigüedad se venían percibiendo a la fecha de 31 de diciembre de 2001, se mantendrán inalterables, reactivándose el nuevo concepto de antigüedad para los próximos trienios el día 1 de enero de 2002. La cantidad a percibir por el nuevo concepto de antigüedad será del 5% del Salario Base por trienio.

Artículo 22.- Horas extraordinarias

Dado el carácter de servicio público de la actividad principal a que se refiere el presente convenio, ambas partes reconocen la existencia de horas extraordinarias de inevitable realización, entre las cuales se consideran las siguientes:

- a) Las motivadas por ausencias, averías y similares.
- b) Trabajos en días Festivos/Domingos.
- c) Las motivadas por desplazamientos fuera del término municipal y fuera de la hora de trabajo.

El precio de las horas extras será el que se especifica en la Tabla Salarial anexa.

Artículo 23.- Indemnizaciones por razón del servicio

Los trabajadores que por necesidades de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a aquélla en que radique su puesto de trabajo, percibirán, en concepto de dietas, 27,05 euros, desglosadas en los siguientes conceptos:

- a) Desayuno: 3,01 euros.
- b) Almuerzo: 14,42 euros.
- c) Cena: 9,62 euros.

Si el trabajador hubiera de pernoctar, el gasto que ello suponga correrá por cuenta de la empresa. Lo mismo si hubiera gastos de viaje.

Para el abono de todo tipo de gastos el trabajador habrá de presentar los justificantes correspondientes. Se considerará desplazamiento la distancia superior a 100 Km. del centro de trabajo.

CAPÍTULO IV

AYUDAS Y DERECHOS SOCIALES

Artículo 24.- Ayudas y derechos sociales

1.- AYUDAS POR NUPCIALIDAD Y NATALIDAD

Serán las mismas que establece la Seguridad Social, siendo ésta la que abone tal cantidad o, en el caso de empleados que no estén cubiertos por ella, será la propia Empresa.

2.- JUBILACIÓN ANTICIPADA

La jubilación anticipada podrán solicitarla los trabajadores a partir de los 60 años de edad y, en caso de ser aceptada por la Empresa, tendrán derecho al premio o indemnización que a continuación se expone pudiéndose fraccionar el pago a lo largo de 1 año.

A los 60 años	16.227,33 €	2.700.000 Pts.
A los 61 años	13.222,27 €	2.200.000 Pts.
A los 62 años	10.217,21 €	1.700.000 Pts.
A los 63 años	7.212,15 €	1.200.000 Pts.
A los 64 años	4.207,08 €	700.000 Pts.

3.- ANTICIPOS

Los trabajadores tendrán derecho a un anticipo reintegrable de 722 euros como máximo, a devolver en doce meses. La cantidad

tope anual para esta contingencia será de 6.010 euros al año. La Comisión Paritaria establecerá un criterio para dar prioridad a las peticiones.

4.- RECONOCIMIENTO MÉDICO

a) Los trabajadores podrán someterse a reconocimientos médicos anuales cuyo resultado se pondrá en conocimiento del propio trabajador. A la Empresa se le comunicará únicamente en lo relativo a la aptitud o no del empleado para desempeñar el puesto de trabajo, o por el riesgo de contagio a juicio de la autoridad médica.

b) Si como consecuencia del reconocimiento médico se descubriese en algún trabajador enfermedad que le incapacitara para el desarrollo normal de la función que desempeña, la Empresa, de mutuo acuerdo con el empleado, procurará destinarlo a otro puesto de trabajo de nivel profesional similar al que hubiera venido desempeñando y no fuera inconveniente la dolencia que pudiera padecer.

5.- MUJER EMBARAZADA

En el caso de trabajadora embarazada ésta tendrá derecho a que, si el puesto que desempeña es perjudicial para su estado por peligrosidad, toxicidad, esfuerzo, etc., se le encomienden funciones acordes con su estado, así como que se le adecuen los medios y materiales de trabajo (sillas, mesas, etc.) acorde con su estado.

6.- PRÓTESIS

La Empresa abonará a sus empleados ayudas en los siguientes supuestos:

- Reconstrucción (empastes y extracciones) - 18 euros.
- Rotura de gafas en puesto de trabajo - 90 euros.
- Equipamiento audiológico (fonotone) - 90 euros.
- Plantilla ortopédica - 30 euros.

7.- SEGURO COLECTIVO

En caso de muerte o incapacidad total permanente derivado de accidente de trabajo o enfermedad profesional, se indemnizará a los familiares del trabajador o beneficiarios del mismo con la cantidad de 15.326,11 euros.

Artículo 25.- Complemento en caso de incapacidad temporal

En los casos de incapacidad temporal por accidente laboral, enfermedad profesional, enfermedad común, accidente no laboral u

hospitalización del trabajador, la empresa abonará un complemento que garantice el 100% de todos los conceptos económicos, desde el inicio de la incapacidad temporal y mientras dure ésta.

Las situaciones de incapacidad temporal no producirán merma alguna en la cantidad a percibir en las pagas extraordinarias.

Artículo 26.- Derechos sindicales

El personal al servicio de la Empresa podrá constituir secciones sindicales y afiliarse a las mismas libremente, siempre que las Centrales Sindicales estén legalmente constituidas.

Sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y las de Órganos de representación, los representantes sindicales dispondrán de 15 horas mensuales necesarias para la defensa de los intereses de los trabajadores. No se incluirá en el cómputo de horas del empleado en las actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Empresa así como las empleadas en la negociación del Convenio.

CAPÍTULO V SALUD LABORAL

Artículo 27.- Comité de Salud Laboral

La composición del Comité de Salud Laboral se adaptará a lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 28.- Funciones del Comité de Salud Laboral

Las funciones se adaptarán a lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 29.- Vigilancia de la salud

La Empresa deberá garantizar la Salud y Seguridad de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, la empresa realizará la vigilancia de la salud al menos una vez al año a todos los trabajadores.

CAPÍTULO VI DERECHOS Y DEBERES

Artículo 30.- Derechos y deberes

I.- HERRAMIENTAS.-

La Empresa proporcionará a sus trabajadores las herramientas, material, vehículos y demás utensilios necesarios para el buen desarrollo del servicio y el mantenimiento de éstos.

2.- **PRENDAS DE TRABAJO.**— Los trabajadores que lo precisen tendrán el siguiente vestuario.

La Empresa proporcionará a sus trabajadores un calzado de invierno y uno de verano, un uniforme de invierno y uno de verano.

Será obligatorio el equipo para tomar el servicio así como la utilización de guantes de seguridad. En caso de rotura se sustituirá a la entrega de la prenda deteriorada.

Queda terminantemente prohibido utilizar la ropa del servicio, así como las herramientas para asuntos particulares.

Artículo 31.- Solución extrajudicial de conflictos

Suscrito el acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura (ASEC-EX) y su Reglamento de Aplicación (D.O.E. nº 42, de 16 de abril de 1998), referido al ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura, por la Confederación Empresarial Regional Extremeña (CRESS), en representación de las empresas, de una parte, y por los sindicatos más representativos por parte de los trabajadores, las partes objeto de este Convenio acuerdan de forma incondicional y total adherencia al referido Acuerdo Interprofesional y su Reglamento de aplicación.

De igual forma, las partes integrantes del Convenio darán traslado de esta adhesión al Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura y las organizaciones firmantes del mismo.

CAPÍTULO VII

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera

Análogamente, se entenderá por disminuido físico, psíquico o sensorial, a toda persona que reúna los requisitos establecidos en el Real Decreto 383/1984, de 1 de febrero, y la Orden Ministerial de 8 de marzo de 1984 debiendo aportar el certificado oficial establecido.

Segunda

En el supuesto de que un conductor, realizando su cometido con un vehículo propiedad de la empresa y cumpliendo sus funciones que le han sido encomendadas, le fuera retirado el permiso de conducir, la empresa le acoplará a la categoría de peón por un tiempo no superior a seis meses, de los cuales uno será el de vacaciones, aun cuando fuera de los meses de verano, siempre que la sanción no se deba a imprudencia temeraria constitutiva

de delito ni a embriaguez, respetándole durante esos seis meses los emolumentos del conductor.

Si transcurrido dicho período de seis meses, continuara el conductor sin permiso de conducir, la empresa procurará acoplarlo a otro puesto de trabajo, siempre que ello sea posible considerando la plantilla existente en ese momento. En tal caso, el trabajador pasaría a la categoría propia del nuevo puesto con la retribución de dicha categoría.

Tercera

Todos aquellos acuerdos y normas de funcionamiento que no queden recogidos en el presente Convenio, a partir de la firma de éste, deberán ser negociados y ratificados por la Comisión Paritaria, en caso contrario dichos acuerdos no tendrán validez.

DISPOSICIÓN FINAL

Salario para el año 2004: El salario bruto anual del personal afectado por este convenio colectivo es para el año 2004, el que se especifica en la tabla salarial anexa.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) fijado por el Instituto Nacional de Estadísticas, registrara a 31/12/04 un incremento superior al IPC previsto para ese año 2004, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre la indicada cifra del IPC previsto por el gobierno para el año 2004, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, aplicándose a todos los conceptos económicos de la tabla.

La revisión salarial si procede, se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 2005.

Salario para el año 2005: En el año 2005, el salario fijado en las tablas vigentes para el año 2004, se revisará incrementando las mismas en una cuantía igual a aplicar el índice de precios al consumo (IPC) previsto por el gobierno para el año 2005, más cuatro euros de incremento en el Plus Transporte.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) fijado por el Instituto Nacional de Estadísticas, registrara a 31/12/05 un incremento superior al IPC previsto para ese año 2005, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre la indicada cifra del IPC previsto por el gobierno para el año 2005, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, aplicándose a todos los conceptos económicos de la tabla.

La revisión salarial si procede, se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 2006.

FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A.

TABLA SALARIAL CONVENIO DE TRUJILLO 2.004

SERVICIO DE RECOGIDA DE BASURAS Y LIMPIEZA VIARIA

CATEGORIAS Y SERVICIOS	SALARIO BASE	PLUS ASISTENCIA	PLUS PENOSO	PLUS TRANSP.	PLUS ESPECIALIZACION	PAGA VACAC.	PAGA JULIO	PAGA DICIEMB.	PAGA BENEF.
JEFE DE SERVICIOS	1.206,04	0,00	0,00	20,12	80,45	1.206,04	1.206,04	1.206,04	0,00
CAPATAZ	738,90	18,31	108,78	20,12	107,27	865,99	738,90	738,90	738,90
CONDUCTOR-RECOGIDA NOCHE	713,19	18,31	104,79	20,12	0,00	836,30	713,19	713,19	713,19
PEON RECOGIDA NOCHE	679,60	18,31	98,79	20,12	0,00	796,70	679,60	679,60	679,60
CONDUCTOR-LIMPIEZA	713,19	18,31	104,79	20,12	0,00	836,30	713,19	713,19	713,19
PEON LIMPIEZA DIA	679,60	18,31	98,79	20,12	0,00	796,70	679,60	679,60	679,60
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	588,55	18,31	0,00	20,12	172,86	758,13	758,13	758,13	758,13

CATEGORIAS	Importe Dia Festivo	Importe Hora Festivo
CONDUCTOR	101,24	16,87
PEON	93,39	15,56