

### III. Otras Resoluciones

#### CONSEJERIA DE PRESIDENCIA Y TRABAJO

**RESOLUCION de 21 de julio de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se cita a las partes a Acto de Conciliación ante la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación en Navalmoral de la Mata. Exptes.: 1068 y 1069/98.**

Expedientes números: 1068 y 1069/98.

Actor: Teresa Cruz Avellaneda, Laura Traspederne Cruz.

Demandado: Sergio Guirado Plaza.

Por el presente se cita al demandado mencionado, en ignorado paradero, al acto de conciliación que para conocer sobre reclamación de cantidades se celebrará en la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación, del Servicio Territorial en Navalmoral de la Mata de esta Consejería, sito en C/. Avda. Magisterio, 1.

Día: 28-9-98. Hora: 10.

Mérida, 21 de julio de 1998.

El Director General de Trabajo,  
LUIS FELIPE REVELLO GOMEZ

**RESOLUCION de 21 de julio de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se cita a las partes a Acto de Conciliación ante la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación en Navalmoral de la Mata. Expte.: 1179/98.**

Expediente número: 1179/98.

Actor: M.<sup>a</sup> del Carmen de la Cruz Muñoz.

Demandado: Sergio Guirado Plaza.

Por el presente se cita al demandado mencionado, en ignorado paradero, al acto de conciliación que para conocer sobre reclamación de cantidades se celebrará en la Unidad de Mediación, Arbitraje y

Conciliación, del Servicio Territorial en Navalmoral de la Mata de esta Consejería, sito en C/. Avda. Magisterio, 1.

Día: 28-9-98. Hora: 10.

Mérida, 21 de julio de 1998.

El Director General de Trabajo,  
LUIS FELIPE REVELLO GOMEZ

**RESOLUCION de 31 de julio de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se determina la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de «Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (Actividad de recogida de basuras, limpieza viaria y alcantarillado)» (Expte.: n.º 20/98), para su Centro de Trabajo de Mérida.**

VISTO: El texto del Convenio Colectivo de Trabajo de «Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (Actividad de recogida de basuras, limpieza viaria y alcantarillado)», de ámbito local, de Centro de Trabajo (Mérida), suscrito el 30-7-98 por la Representación de la Empresa, de una parte, y por el Comité de Empresa en la representación social de otra, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 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); el art. 2 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 traspaso 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 de mayo); Decreto del Presidente 14/1995, de 2 de mayo, por el que se asignan a la Consejería de Presidencia y Trabajo funciones y servicios en materia de ejecución de la legislación laboral (D.O.E. 9-5-95); Decreto 76/1995, de 31 de julio (D.O.E. 3-8-95), por la que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Presidencia y Trabajo, y art. 3 apartado 2.a) del Decreto 22/1996, de 19 de febrero, de la Consejería de Presidencia y Trabajo de la Junta de Extremadura sobre la distribución de competencias en materia laboral, Decreto 22/1996 (D.O.E. 27-2-96), esta

Dirección General de Trabajo de la Consejería de Presidencia y Trabajo de la Junta de Extremadura,

### A C U E R D A

PRIMERO: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Consejería de Presidencia y Trabajo, con el número 20/98, código informático 0600802, con notificación de ello a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO: Disponer su publicación en el «Diario Oficial de Extremadura» y en el «Boletín Oficial de la Provincia» de Badajoz del texto del Convenio, que figura como Anexo de esta Resolución.

Mérida, 31 de julio de 1998.

El Director General de Trabajo,  
LUIS FELIPE REVELLO GOMEZ

### A N E X O

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. PARA EL CENTRO DE TRABAJO DE MERIDA (ACTIVIDAD DE RECOGIDA DE BASURAS, LIMPIEZA VIARIA Y ALCANTARILLADO) SUSCRITO ENTRE LA REPRESENTACION DE LA EMPRESA Y EL COMITE DE EMPRESA

#### CAPITULO I.—DISPOSICIONES GENERALES

##### ARTICULO 1.º - Ambito territorial

El presente Convenio Colectivo afecta a la Empresa FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. y sus trabajadores del Centro de Trabajo de Mérida.

##### ARTICULO 2.º - Ambito funcional

El presente Convenio Colectivo afecta al personal de la Empresa FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A., que realiza la actividad de limpieza pública, riegos, recogida de basuras y alcantarillado en el ámbito territorial del artículo anterior.

##### ARTICULO 3.º - Ambito personal

Afectará a la totalidad del personal de la empresa FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. en su Centro de Trabajo de Mérida y dedicados a la actividad de limpieza pública, riegos, recogida de basuras y alcantarillado, cuya categoría se refleje en la Tabla Salarial Anexa.

##### ARTICULO 4.º - Vigencia, duración y denuncia

El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma por las partes, salvo lo dispuesto en el capítulo V que entrará en vigor con carácter retroactivo al 1-1-98.

La duración del Convenio será de un año, desde 1-1-98 hasta 31-12-98.

Una vez finalizada su duración, quedará automáticamente denunciado.

##### ARTICULO 5.º - Compensación y absorción

Las retribuciones pactadas en el presente Convenio compensarán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza u origen de los mismos. Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación concretamente decretos sobre salarios mínimos, convenios colectivos provinciales o nacionales, etc., sólo podrán afectar a las presentes condiciones salariales, cuando consideradas las nuevas retribuciones salariales en su cómputo anual o individual, queden superadas las establecidas. Caso contrario serán compensadas y absorbidas por ésta última.

#### CAPITULO II.—CONDICIONES PROFESIONALES

##### ARTICULO 6.º - Contratos de trabajo

Los contratos de trabajo se formalizan por escrito especificando las condiciones de trabajo. De los contratos de trabajo se facilitará una copia al trabajador en el momento de la firma del mismo. En caso de solicitarlo el trabajador, la firma del contrato se realizará en presencia de un representante sindical.

##### ARTICULO 7.º - Vacantes

Las vacantes que se produzcan serán puestas en conocimiento de los órganos representativos de los trabajadores por parte de la dirección de la Empresa en el momento en que se produzcan. Tendrán preferencia en igualdad de condiciones y capacitación para cubrir dichas vacantes, el personal que figure de alta en la Empresa. También tendrán preferencia si las plazas no son cubiertas por el personal de alta o que se creen nuevos puestos de trabajo por los trabajadores que anteriormente hayan estado vinculados a la Empresa y no hayan cesado en su relación laboral por faltas cometidas e incompetencias para su trabajo.

##### ARTICULO 8.º - Periodo de prueba

El periodo de prueba de los trabajadores afectados por el presente Convenio será el siguiente:

Técnico titulado: Dos meses.  
Administrativo: Un mes.  
Resto personal: Quince días.

#### ARTICULO 9.º - Mantenimiento del puesto de trabajo

Al finalizar el contrato de prestación de servicios que la Empresa tiene con la entidad local contratante, sea por 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 etcétera), a los efectos de que el nuevo adjudicatario les reconozca sus derechos adquiridos, subrogándose en los contratos de trabajo.

#### ARTICULO 10.º - Jornada de trabajo

La jornada laboral de los trabajadores afectados por el presente Convenio será de treinta y ocho horas semanales de trabajo efectivo, en seis días a la semana.

El descanso semanal será normalmente en domingo, salvo lo dispuesto en el artículo 12 del presente Convenio.

#### ARTICULO 11.º - Horario de trabajo

La distribución de las horas establecidas en la jornada laboral se realizará de forma negociada, atendiendo en todo caso a las necesidades del servicio, con la aprobación del Comité de Empresa, y sometiéndose en caso de discrepancia al criterio de la autoridad laboral.

El calendario laboral será el autorizado por la Delegación de trabajo.

La fiesta patronal para la actividad de recogida de basuras, limpieza viaria y alcantarillado se celebrará el 3 de noviembre de cada año, en caso de que dicha fiesta coincidiera en festivo o domingo, se celebraría el día anterior o posterior a los mismos, y de acuerdo con las necesidades del servicio en cada momento.

#### ARTICULO 12.º - Festivos y domingos

##### 1.—Servicio de domingos para el personal de recogida de basuras.

El servicio de recogida de basuras se prestará de lunes a domingo, descansándose un día dentro de la semana natural según cuadrantes que a tal efecto confeccione la Empresa.

En compensación a esta alteración del régimen de descanso que los trabajadores venían disfrutando con anterioridad al 10-07-92 (el domingo era el día de descanso semanal), la Empresa abonará mensualmente, excepto en el mes de vacaciones y en las pagas ex-

tras, la cantidad de 12.217 Ptas. brutas a todo el personal que habitualmente preste sus servicios en la recogida de basuras, que se reflejará en nómina bajo el concepto «complemento rotación».

##### 2.—Servicio de festivos para el personal de recogida de basuras.

El personal de recogida de basuras trabajará todas las fiestas del año percibiendo por cada fiesta trabajada, sin descanso compensatorio un 150% de aumento del salario y plus convenio, así como la antigüedad reconocida. Si el servicio fuese nocturno se le pagarán también los pluses de nocturnidad. Si el servicio fuese considerado tóxico-peligroso-penoso se abonará el plus correspondiente.

A las cantidades que resulten de la aplicación del citado porcentaje, se le añadirán el salario y los pluses de un día laborable de trabajo.

En el caso de que el trabajador solicite un día de descanso compensatorio al festivo trabajado, éste deberá ser solicitado con una antelación mínima de 15 días y la Empresa en función de las necesidades del servicio, podrá conceder ese día u otro que será fijado por la Empresa. El porcentaje a aplicar será del 75% sobre los conceptos anteriormente indicados, añadiéndose igualmente al salario y los pluses de un día laborable de trabajo.

##### 3.—Servicio de domingos y festivos para el personal de limpieza viaria.

En el caso de coincidir dos o más fiestas seguidas o un domingo y una fiesta seguida se trabajarán aquellas fiestas y/o domingos que se precisen, de modo que no se deje de prestar servicio más de un día consecutivo.

La retribución de la fiesta o domingo trabajados será en las mismas condiciones y porcentajes que los establecidos en el apartado 2 de este artículo.

Los trabajadores de limpieza viaria del turno de domingos, percibirán como retribución por trabajar el citado día un aumento del 100% más un día de descanso compensatorio, o bien un incremento del 150% sin descanso compensatorio. A efectos de determinar los trabajadores que deberán prestar servicio los domingos, en primer lugar el trabajo se distribuirá entre aquellos trabajadores que voluntariamente deseen prestarlo, y en caso de no existir número suficiente para cubrir el servicio que determine la empresa, se establecerá un listado donde aparezcan todos los trabajadores de limpieza viaria, siendo obligatorio para el trabajador la prestación de dicho servicio siguiéndose el orden establecido en la citada lista.

Dadas las especiales características del servicio, las partes pactan y definen como horas extraordinarias estructurales las mencionadas

en los apartados 2 y 3 del presente artículo, siempre que no se disfrute de descanso compensatorio, a los efectos de lo dispuesto en la Orden de 1-3-83 sobre cotización a la Seguridad Social por Horas Extraordinarias.

5.—A los efectos de este artículo se considerarán festivos aquellos que anualmente se publiquen en el Boletín Oficial del Estado para las fiestas nacionales y autonómicas, (12 en total), los que se publiquen en el Boletín Oficial de la Provincia de Badajoz para la Ciudad de Mérida (2 en total), e igualmente el 3 de noviembre, San Martín de Porres.

#### ARTICULO 13.º - Vacaciones

Las vacaciones anuales serán de 30 días naturales y se disfrutarán en el periodo comprendido entre el 1 de marzo y el 30 de noviembre.

Se retribuirán en la cuantía señalada en la Tabla Salarial Anexa más la antigüedad correspondiente a 30 días.

Para determinar dentro de un servicio los turnos de vacaciones se efectuará un sorteo, de forma tal que el personal que hubiera disfrutado en el año anterior sus vacaciones en el periodo estival (julio, agosto y septiembre) no podrán disfrutarlas de nuevo en dichos meses. Para los años sucesivos se rotará de acuerdo con los criterios establecidos en el año anterior.

Con independencia de lo anterior, los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a tres días al año por asuntos propios que se abonarán como día laborable efectivamente trabajado. Su disfrute estará sujeto al cumplimiento de los siguientes requisitos:

- Deberá de solicitarse a la Dirección de la Empresa con al menos una semana de antelación a la fecha de su pretendido disfrute.
- En un mismo día no podrán disfrutarlo más de dos trabajadores.
- No podrán disfrutarse ni en domingo ni en festivo.

#### ARTICULO 14.º - Licencias y permisos retribuidos

a) Los trabajadores tendrán derecho a permisos retribuidos en los casos y con la duración que a continuación se indican:

- Matrimonio del trabajador y trámites matrimoniales, veinticinco días.
- Fallecimiento del cónyuge, ascendiente o descendiente del trabajador o cónyuge, consanguíneos o afines de ambos hasta el segundo grado, tres días.

— Asimismo se acuerda un día de licencia en la provincia o fuera de ella para los casos de fallecimiento de parientes consanguíneos del tercer grado.

— Cuando por tales motivos el trabajador tenga que efectuar un desplazamiento fuera de la provincia, el permiso será de cinco días.

— Nacimiento del hijo del trabajador, tres días naturales.

— Deberes públicos de carácter inexcusable ordenados por la autoridad, el tiempo necesario y ordenado.

— Enfermedad grave del cónyuge, padres, padres políticos e hijos, 2 días si el hecho ocurre en la provincia de Badajoz y 4 si es fuera de ella.

b) Los trabajadores tendrán, asimismo, derecho a permiso retribuido en los casos y con la duración que a continuación se indica:

— Matrimonio de hermanos e hijos: un día en Mérida y dos fuera de la ciudad.

— Exámenes de estudio relacionados con la promoción de trabajo, hasta cinco días al año.

— Exámenes académicos, un día por examen.

— Necesidades relacionadas por la gestación o el alumbramiento de la mujer trabajadora tres días en Mérida y cinco días fuera.

— Asistencia a congresos profesionales, sindicales etc., hasta un máximo de cinco días al año.

— Dos días por cambio de domicilio habitual.

— Otros motivos particulares, tales como expedición del documento nacional de identidad, asistencia a otras bodas, entierro de otros familiares y otros motivos análogos, la Empresa estudiará el caso planteado.

c) Licencia por alumbramiento y gestación: la mujer trabajadora tendrá derecho a un periodo de licencia igual a la legislación complementaria.

Asimismo tendrá derecho a una pausa de trabajo que podrá dividir en dos fracciones, cuando la destine a la lactancia de su hijo menor de nueve meses, pudiendo sustituir este derecho por una reducción de jornada normal en una hora con la misma finalidad.

Este derecho se hará extensivo al padre, siempre que lo solicite justificándolo, y no haya hecho uso de él la madre entendiéndose que los dos son trabajadores de la Empresa.

En todo lo no previsto en el presente artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.

**ARTICULO 15.º - Licencias sin sueldo**

Las licencias por asuntos propios, sin percibo de haberes hasta un plazo de seis meses, se concederá siempre.

**ARTICULO 16.º - Descanso**

El tiempo de descanso para almorzar se fijará en treinta minutos dentro de la jornada laboral, siempre que la jornada sea continuada.

**ARTICULO 17.º - Horas extraordinarias**

Queda prohibida la realización de horas extras, salvo en casos excepcionales, que serán pactadas por ambas partes.

El máximo de horas a realizar serían de ochenta al año. En ningún caso el incremento sobre el precio hora día será inferior al 75 por 100.

Todas aquellas horas de las que se puedan prever, serán puestas en conocimiento del Comité de Empresa.

**CAPITULO IV.—MEJORAS SOCIALES****ARTICULO 18.º - Prestación por enfermedad**

En caso de enfermedad común o accidente no laboral al trabajador se le abonará:

El 75 por ciento de la base reguladora desde el primer día de baja y el 100 por cien a partir del octavo día de baja.

En caso de hospitalización, accidente laboral o enfermedad profesional percibirá desde el primer día de baja el 100 por ciento de la base reguladora.

En ningún caso las cantidades resultantes podrán ser superiores al salario ordinario que percibiría el trabajador de haber estado en alta.

**ARTICULO 19.º - Prestación por natalidad**

El trabajador o trabajadora percibirá por concepto de natalidad 23.000 Ptas. Por cada hijo que naciera, sin descontar la prestación de la Mutualidad o Seguridad Social por unidad familiar.

**ARTICULO 20.º - Reconocimiento Médico**

Se efectuará anualmente un reconocimiento médico obligatorio para la totalidad de los trabajadores de la plantilla.

**ARTICULO 21.º - Anticipos reintegrables**

Los trabajadores tendrán derecho a un anticipo reintegrable de

110.000 Ptas. como máximo, a devolver en 14 pagas (doce meses).

La cantidad tope anual para esta contingencia será de 950.000 Ptas. al año.

Se les concederá como máximo a ocho trabajadores, según las necesidades de cada uno, a resolución del Comité de Empresa.

**ARTICULO 22.º - Asistencia psiquiátrica**

La Empresa gestionará ante la Diputación la posibilidad de asistencia psiquiátrica gratuita de sus empleados y familiares que figuren en la declaración de ayuda familiar.

**ARTICULO 23.º—Premio jubilación anticipada**

La Empresa se obliga a respetar la antigüedad reconocida del personal por el Ayuntamiento. Partiendo de este reconocimiento se fija un premio de jubilación anticipada para todos sus trabajadores que, con una permanencia de diez años o superior, quiera jubilarse a los sesenta años en las cuantías siguientes:

—Sesenta años: 583.725 Ptas.

—Sesenta y un años: 529.375 Ptas.

—Sesenta y dos años: 475.103 Ptas.

—Sesenta y tres años: 405.431 Ptas.

—Sesenta y cuatro años: 335.759 Ptas.

**ARTICULO 24.º - Ayuda de estudios**

Se crea un fondo de 300.000 Ptas. anuales en concepto de ayuda de estudios, que será repartido entre todos los hijos de los trabajadores que cursen estudios de preescolar hasta estudios universitarios.

**ARTICULO 25.º - Seguro de accidentes**

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 2.200.000 Ptas. La Empresa formalizará una póliza de seguro en el plazo de veinte días desde la firma del Convenio entregando copia de la misma al Comité de Empresa.

**ARTICULO 26.º - Retirada del permiso de conducir**

En el supuesto de que a un conductor, realizando su cometido con un vehículo propiedad de la Empresa y cumpliendo la función que le hubiera sido encomendada, le fuera retirado el permiso de conducir, la Empresa le acoplará a otro puesto de trabajo, percibiendo las retribuciones propias de conductor, salvo los complementos de puesto de trabajo, mientras dure la suspensión.

No será de aplicación este artículo en caso de imprudencia temeraria, embriaguez o mala fe.

#### ARTICULO 27.º - Salarios

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 11 mensualidades.

Los trabajadores tendrán derecho a dos pagas extraordinarias, llamadas de Julio y Diciembre, que se devengarán la primera de ellas del 1 de enero al 30 de junio y la segunda del 1 de julio al 31 de diciembre. Su cuantía será la señalada en la Tabla Anexa añadiéndose treinta días de antigüedad a cada paga.

Se abonarán el día 15 de julio, la correspondiente a la de julio y el día 15 de diciembre la correspondiente a la de diciembre.

Se reconoce una paga de beneficios consistente en treinta (30) días de salario base más antigüedad, pagadera el 15 de marzo del año siguiente a su devengo, siendo éste del 1 de enero al 31 de diciembre.

#### ARTICULO 28.º - Antigüedad

Los trabajadores afectados por este Convenio percibirán aumentos periódicos sobre su salario base consistentes en trienios de 5 por 100. Todo ello se entiende sin perjuicio de los derechos adquiridos o en trance de adquisición en el tramo temporal correspondiente.

#### ARTICULO 29.º - Plus de nocturnidad

Se abonará a todo el personal que preste sus servicios entre las veintidós horas y las seis horas. Su cuantía será del 25 por 100 del salario base.

#### ARTICULO 30.º - Plus de penosidad, toxicidad y peligrosidad

Se le abonará al personal que por su trabajo hubiera sido clasificado por la autoridad laboral y su cuantía será del 25 por 100 del salario base.

#### ARTICULO 31.º - Plus de limpieza

Complemento de puesto de trabajo que se abonará al personal que preste sus servicios en la limpieza pública viaria, en atención a las especiales características de estos trabajos. Su cuantía será la establecida en la Tabla Salarial Anexa y se abonará por once mensualidades.

#### ARTICULO 32.º - Plus convenio

Es el que se especifica en la Tabla Salarial Anexa, abonándose por once mensualidades.

#### ARTICULO 33.º - Complemento extrasalarial de transporte

Se establece un plus de transporte de naturaleza extrasalarial que se abonará en la cuantía establecida en la Tabla Salarial Anexa por once mensualidades.

### CAPITULO VI.—SEGURIDAD E HIGIENE

#### ARTICULO 34.º - Uniformes

La Empresa dará dos uniformes de ropa de trabajo al año, uno cada seis meses, a aquellos trabajadores que lo utilicen corrientemente, además de las herramientas. Los uniformes serán de verano y de invierno y llevarán reflectantes los trabajadores de noche. El uso del uniforme será obligatorio para tomar el servicio.

#### ARTICULO 35.º - Comisiones de Seguridad e Higiene en el trabajo

Por el Comité se designará una Comisión de Seguridad e Higiene cuyas misiones fundamentales serán las siguientes:

Coadyuvar al cumplimiento de lo legislado en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo. Proponer, informar y seguir las actividades de la Empresa en materia de Seguridad e Higiene en lo que respecta a los trabajadores.

Organizar campaña de formación y sensibilización de los trabajadores en materia de Seguridad e Higiene.

Realizar visitas al Centro de Trabajo, previa presentación ante el responsable del servicio, detectar deficiencias y proponer soluciones.

Investigar las causas de accidentes y enfermedades.

Paralizar provisionalmente un trabajo ante la presencia de un riesgo grave e inminente para la integridad física de los trabajadores, dando cuenta de las gestiones al Comité de Empresa.

Proponer la adopción de medidas especiales en los servicios en los que los trabajadores estén expuestos a un mayor grado de contaminación y otra circunstancia de riesgo.

La Empresa designará un número de representantes igual al de los trabajadores.

### CAPITULO VII.—DERECHOS DE REPRESENTACION COLECTIVA

#### ARTICULO 36.º - Delegados de personal o Comité de Empresa

Los Delegados de Personal o Comité de Empresa forman el órgano máximo representativo de la totalidad de sus trabajadores, con capacidad plena para negociar globalmente con la Empresa y vigilar la aplicación de los acuerdos que con ella suscriba.

**ARTICULO 37.º - Elecciones y competencias sindicales**

La Empresa se obliga a cumplir fielmente cuanto está establecido en los títulos II y III del Estatuto de los Trabajadores y Orden de 26 de septiembre de 1980, reguladora de esta materia. A estos efectos se dan por producidos íntegramente todos los artículos de estas disposiciones.

**ARTICULO 38.º - Comisión Paritaria**

Se establece una comisión mixta de interpretación compuesta de dos miembros del Comité de Empresa y dos representantes de la Empresa, teniendo como función la de conocer, resolver, vigilar, etc., todas las cuestiones relativas a la interpretación o aplicación del presente Convenio.

**CAPITULO VIII.—DESPLAZAMIENTOS. DIETAS****ARTICULO 39.º - Desplazamientos. Dietas**

Los trabajadores que por necesidad de la Empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquella en que radique su puesto de trabajo, percibirán, en concepto de dietas, 3.800 pesetas, desglosadas por los siguientes:

- Desayuno: 400 Ptas.
- Almuerzo: 2.000 Ptas.
- Cena: 1.400 Ptas.

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 70 Km. del Centro de Trabajo.

**CAPITULO IX.—RENDIMIENTOS****ARTICULO 40.º - Rendimientos**

Los conductores realizarán el lavado exterior diario y engrase y lavado interior semanal de su vehículo.

**CAPITULO X.—REGIMEN DISCIPLINARIO****ARTICULO 41.º - Graduación de la falta**

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leves, graves o muy graves.

**ARTICULO 42.º - Faltas leves**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- 1) La falta de puntualidad hasta tres en un mes en la asistencia al trabajo con retraso superior a diez minutos e inferior a treinta con respecto al horario de entrada.
- 2) El abandono del servicio sin causa fundada si, como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa, o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo. Esta falta podrá considerarse como grave o muy grave, en función de los daños ocasionados y el grado de previsión de los mismos.
- 3) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de poderlo efectuar.
- 4) Pequeños descuidos en la conservación del material a su cargo o uso.
- 5) Falta de aseo y limpieza personal.
- 6) No atender al público con la corrección debida.
- 7) La discusión sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrá ser considerada como falta grave.
- 8) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- 9) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
- 10) Cualquiera otras de naturaleza análogas.

**ARTICULO 43.º - Faltas graves**

Se considerarán faltas graves las siguientes:

- 1) Más de tres faltas de puntualidad no justificadas en la asistencia al trabajo en periodo de un mes.
- 2) La ausencia sin causa justificada por dos días en el periodo de un mes.
- 3) Entregarse a juegos o distracciones en horas de trabajo.
- 4) La simulación de enfermedades o accidentes.
- 5) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, si esta implicase quebranto manifiesto de las disciplina, o de ella derivase perjuicio notorio para la Empresa.
- 6) Simular la presencia en el trabajo de otro trabajador contestando o firmando por él.

7) Negligencia o desidia en el trabajo, que afecte a la buena marcha del servicio.

8) La imprudencia en acto de trabajo, si éste implicase riesgo de accidente para el trabajador o sus compañeros, o peligro de avería en el servicio.

9) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas o útiles de la Empresa para uso propio.

10) La embriaguez, fuera de jornada laboral o en acto de servicio, pero vistiendo uniforme o distintivos de la Empresa.

11) Reincidencia en faltas leves dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

12) La ocultación maliciosa de datos que puedan afectar a la situación del trabajador en la Empresa (Seguridad Social, Desempleo, Mutualismo, etc.).

#### ARTICULO 44.º - Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1) Más de diez faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el periodo de seis meses, o veinte faltas durante un año.

2) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y hurto o robo tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo, o a cualquier otra personal dentro de las dependencias de la Empresa.

3) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, maquinaria, instalaciones, edificios, enseres, documentos, etc.

4) La embriaguez habitual, toxicomanía, si repercute negativamente en el trabajo.

5) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa, o revelar a extraños datos de reserva obligada.

6) Causar accidentes graves por negligencia e imprudencia temeraria o simple, con infracción de reglamentos, previa sanción judicial.

7) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo.

8) Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

9) Los malos tratos de palabra u obra, abusos de autoridad o faltas graves de respeto y consideración a los compañeros, cualquiera que sea su categoría profesional.

10) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, salvo supuesto de Huelga General.

#### ARTICULO 45.º - Sanciones

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer las sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio.

Las sanciones sobre faltas graves o muy graves requerirá comunicación escrita y motivada al trabajador y el desacuerdo con las mismas podrá ser recurrida ante la autoridad laboral. En cualquier caso, la Empresa dará cuenta al Comité de Empresa, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que se imponga; siendo preceptivo en el caso de falta grave o muy grave, el informe emitido por el citado Comité, en el plazo improrrogable de ocho días.

#### ARTICULO 46.º - Sanciones máximas

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- Inhabilitación para ascender por un periodo no superior a dos años.
- Traslado forzoso a otra localidad.
- Despido.

#### ARTICULO 47.º - Prescripción de las faltas

La facultad de la Empresa para sancionar caducará:

- Por faltas leves, a los tres días.
- Por faltas graves, a los quince días.
- Por faltas muy graves, a los treinta días.

DISPOSICION FINAL.—Quedan derogados expresamente los Convenios Colectivos, estatutarios o no, acuerdos y pactos escritos, que hayan sido de aplicación antes de la entrada en vigor del presente Convenio.



FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y  
CONTRATAS, S.A.

## TABLA SALARIAL 1998

### SERVICIO DE RECOGIDA DE BASURAS, LIMPIEZA VIARIA Y ALCANTARILLADO DE MERIDA

	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS PENOSO	PLUS LIMPIEZA	PLUS TRANSP.	COMPLEM. ROTACION	VACAC.	PAGA JULIO	PAGA DICIEMB.	PAGA BENEF.
CAPATAZ	77 177	39 197			4 063		115 153	115 153	115 153	81 884
CONDUCTOR-RECOGIDA DIA	75 642	38 528	18 911		4 063		113 678	113 678	113 678	80 416
CONDUCTOR-RECOGIDA NOCHE	75 642	37 332	18 911		4 063	12 217	113 678	113 678	113 678	80 416
CONDUCTOR-LIMPIEZA	75 642	38 101		4 260	4 063		113 678	113 678	113 678	80 416
CONDUCTOR-ALCANTARILLADO	75 642	38 528	18 911		4 063		113 678	113 678	113 678	80 416
PEON RECOGIDA DIA	72 848	38 663	18 212		4 063		110 991	110 991	110 991	77 732
PEON RECOGIDA NOCHE	72 848	37 492	18 212		4 063	12 217	110 991	110 991	110 991	77 732
PEON LIMPIEZA	72 848	38 208		4 260	4 063		110 991	110 991	110 991	77 732
PEON ALCANTAR. Y OFICIAL 3°	72 848	38 663	18 212		4 063		110 991	110 991	110 991	77 732
OFICIAL 1° TALLER	77 177	39 197			4 063		115 153	115 153	115 153	81 884
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	79 104	39 123			4 063		117 980	117 980	117 980	83 739