

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

XUNTA DE GALICIA

Consellería de Traballo e Benestar

Xefatura Territorial da Coruña

Servizo de Relacións Laborais

Resolución de inscripción e publicación do convenio colectivo de Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (Mancomunidade de Municipios da Serra do Barbanza)

Visto o expediente do convenio colectivo de FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS SA (MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LA SERRA DO BARBANZA) (código de convenio número 15004551012008) que foi suscrito pola comisión negociadora na xuntanza do 18.07.2013, de conformidade co disposto no artigo 90 do Real Decreto Lexislativo1/1995, del 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo e na Orde de 29 de outubro de 2010 pola que se crea o Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia.

A Xefatura Territorial de Traballo e Benestar da Coruña

RESOLVE:

1.º.-Ordenar a súa inscripción no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia.

2.º.-Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia da Coruña.

A Coruña, 27 de setembro de 2013.

Xefa territorial

MARÍA PILAR CARIDAD ALONSO



www.cigservizos.org

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS S.A PARASU PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO DE GESTIÓN DE LOS RESIDUOS SÓLIDOS Y ASIMILABLES DE LA MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LA "SERRA DO BARBANZA"

CAPÍTULO I.-NORMAS GENERALES

ARTÍCULO 1.-ÁMBITO DE APLICACIÓN.

1.-El presente convenio colectivo regulará las condiciones de trabajo de la empresa FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. para su personal adscrito al servicio de gestión de los residuos sólidos y asimilables de la Mancomunidade de Municipios de la "Serra do Barbanza".

ARTÍCULO 2.-DURACIÓN Y VIGENCIA.

1. La duración del convenio será de 5 años, por lo que extenderá su vigencia desde el día 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2014.

2. El presente convenio entrará en vigor el día de su firma. Las condiciones económicas tendrán su vigencia a partir de 1 de Enero de 2010.

ARTÍCULO 3.-DENUNCIA.

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

ARTÍCULO 4.-PRÓRROGA.

1. El presente convenio colectivo se prorrogará tácitamente de año en año, independientemente de su denuncia automática, mientras no se llegue a un acuerdo entre las partes sobre un nuevo convenio dentro de los cuatro meses siguientes al de su vencimiento o al vencimiento de cada una de sus prórrogas.

2. En el caso de prorrogarse, se efectuará un incremento salarial anual equivalente al % que, con carácter global, haya experimentado el convenio colectivo provincial de limpieza de edificios y locales de A Coruña, para el año correspondiente.

3. En el caso de que llegada la fecha de aplicación del incremento salarial, el convenio provincial estuviera pendiente de negociación, se estará a lo que resulte de la misma, aplicándose en tal caso con carácter retroactivo.

ARTÍCULO 5.-ABSORCION Y COMPENSACIÓN.

1. Las retribuciones establecidas en este convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas, exceptuando la antigüedad consolidada de quien la tuviera.

2. Los aumentos de retribuciones que pudieran producirse en el futuro por disposiciones legales solo serán aplicables, cuando consideradas globalmente y en cómputo anual superen a las aquí pactadas. En caso contrario serán compensadas y absorbidas, manteniéndose el presente convenio en sus propios términos.

ARTÍCULO 6.-COMISIÓN PARITARIA.

1. En el plazo máximo de 30 días a partir de la firma del convenio se constituirá una comisión paritaria de interpretación y vigilancia del convenio.

2. Estará formada por TRES representantes de la parte económica y TRES de la parte social pertenecientes al comité de empresa, elegidos por cada parte. Ambas partes podrán contar con asesores.

3. Se reunirán a instancia de parte cuantas veces sea necesario.

4. Sus funciones serán las siguientes:

a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.
b) Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.
c) Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente convenio que puedan afectar a su contenido.

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

e) Participación y colaboración en los planes de formación. www.servizos.org

5. Ambas partes convienen que cualquier duda o divergencia que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este convenio sea sometida, antes de establecer reclamación ante los órganos competentes, a informe de la comisión paritaria.

6. Las funciones y actividades de la comisión paritaria no obstruirán en ningún caso el libre acceso a la jurisdicción administrativa y contenciosa previstas en la Ley.

7. Las partes firmantes de este convenio, durante la vigencia del mismo, acuerdan someterse a las disposiciones contenidas en el Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo, (AGA), en los propios términos en que están formulados.

CAPÍTULO II.-CONDICIONES ECONÓMICAS

ARTÍCULO 7.-CONDICIONES ECONÓMICAS.

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

2. El pago de la nómina mensual se efectuará dentro de los dos primeros días de cada mes.

3. Se podrá solicitar el abono de anticipos quincenales, a cuenta del trabajo efectuado, hasta un máximo de 500,00 €. Este importe se abonará por medio de transferencia bancaria a la cuenta que haya designado el trabajador. Anualmente se establecerá el calendario de fechas mensuales para solicitar el anticipo, así como la fecha de su abono en cuenta.

ARTÍCULO 8.-SALARIO BASE.

1. El salario base del personal afecto a este convenio será el que para cada categoría se establece en la tabla salarial anexa. El salario base se devengará por día natural.

ARTÍCULO 9.-ANTIGÜEDAD.

1. La empresa garantiza la percepción de la antigüedad consolidada para aquellos operarios que la vienen percibiendo sin que quepa ningún otro abono por esta causa.
2. La antigüedad consolidada se incrementará el IPC real cada año.

ARTÍCULO 10.-PLUS DE ASISTENCIA.

1. El personal afecto a este convenio percibirá mensualmente un complemento de puesto de trabajo denominado plus de asistencia cuyo importe será el expresado en la tabla salarial anexa.

ARTÍCULO 11. PLUS DE RECOGIDA.

1. En aplicación de la acordada disminución de jornada, y para compensar a los operarios de recogida, que trabajan a tarea, se abonará mensualmente un plus según la cantidad reflejada en la tabla salarial anexa a este convenio, manteniendo inalterable las rutas actuales.

ARTÍCULO 12.-PLUS DE TRANSPORTE.

1. Todo el personal afectado por este convenio percibirá mensualmente un plus extrasalarial, denominado plus de transporte, cuyo importe será el establecido en la tabla salarial anexa.

ARTÍCULO 13.-PLUS DE NOCTURNIDAD.

1. Los trabajadores que realicen su jornada entre las 22 y las 6 horas percibirán un plus de nocturnidad cuyo importe será del 30% del salario base de cada categoría.
2. Este plus se abonará por hora efectivamente trabajada en jornada nocturna.

ARTÍCULO 14.-GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

1. Las gratificaciones extraordinarias de verano, Navidad y beneficios, se abonarán, cada una, a razón de 35 días de salario base y antigüedad consolidada de quien la viniera percibiendo.
2. Las pagas de verano y de Navidad se devengarán semestralmente. La de verano, del 1 de enero al 30 de junio. La paga de diciembre se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre. Se abonarán los días 20 de los meses de julio y de diciembre, respectivamente.
3. La paga extraordinaria de beneficios se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre, y se abonará el día 20 de marzo del año siguiente al de su devengo.
4. Las pagas extras se percibirán en su integridad, independientemente que el trabajador estuviese en situación de I.T. por cualquier causa.

ARTÍCULO 15.-VACACIONES.

1. Serán de treinta días naturales para todos los trabajadores afectadas por este convenio, retribuidas a razón de 30 días de salario base, antigüedad consolidada, plus de asistencia, plus de transporte y plus complementario y la media de las percepciones en los tres meses anteriores en concepto de nocturnidad.
2. Las vacaciones no podrán ser compensadas en metálico, excepto en los casos de liquidación de contrato o despido. Las vacaciones se disfrutarán por cada año natural de servicio. En el caso de que un trabajador se contrate en el transcurso de un año o deje la empresa en el transcurso del mismo, disfrutará del tiempo de vacaciones que proporcionalmente le corresponda.
3. Las vacaciones se disfrutarán durante los doce meses del año. La empresa y el comité fijarán y aprobarán un reglamento que contemple y ordene este disfrute.
4. En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada de cualquier causa que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.
5. Las vacaciones se iniciarán al día siguiente de salir del turno de noche, no pudiendo comenzar en domingo en ningún caso.

ARTÍCULO 16.-FESTIVOS TRABAJADOS.

1. Cuando se trabaje en festivos con cargo a la jornada semanal de trabajo, se compensará la jornada con 25 € como plus de festivo.

2. Cuando el trabajo en festivo sea a mayores de la jornada semanal se abonarán las horas con un 25% de incremento y se dará un día de descanso compensatorio.

3. A efectos de la concreción del disfrute de los días de descanso compensatorio por el trabajo en festivos, estos serán solicitados por los trabajadores siempre de acuerdo con el normal funcionamiento del servicio. En caso de más de una solicitud de libranza para un mismo día y turno en los trabajadores de un mismo servicio, y en el caso de que esto suponga una perturbación en la organización del trabajo debidamente acreditada, tendrán preferencia las solicitudes comunicadas con mayor antelación.

ARTÍCULO 17.-DIETAS.

1. Se compensarán económicamente los desplazamientos por motivos laborales siempre que haya que pernoctar en el lugar de desplazamiento, o cuando sea necesario comer y/o cenar en el mismo.

2. Se compensará de la siguiente manera:

Dieta completa: 40,00 €/día

Comida o cena: 12,00 €/día

ARTÍCULO 18.-INCREMENTOS SALARIALES.

1. Año 2010: 2% sobre las tablas salariales del año 2009.

2. Año 2011: 2% sobre las tablas salariales del año 2010.

3. Año 2012: 2% sobre las tablas salariales del año 2011.

4. Año 2013: 0% sobre las tablas salariales del año 2012.

5. Año 2014: 0% sobre las tablas salariales del año 2013.

CAPÍTULO III.-CONDICIONES DE TRABAJO

ARTÍCULO 19.-JORNADA DE TRABAJO.

1. Jornada de trabajo: 37,5 horas semanales de trabajo efectivo durante la vigencia del convenio mediante calendario confeccionado al respecto entre empresa y comité. Los descansos estipulados en el artículo 22 son computables para todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo.

2. En el caso de trabajadores que debido a las especificaciones del trabajo en cuestión, principalmente en recogida, trabajen "a tarea", deben realizar las rutas o trabajos estipulados diarios de recogida en su totalidad, teniendo en cuenta lo indicado en el artículo 11.

3. Los trabajadores de similar categoría y que estén desempeñando una función similar podrán intercambiar sus turnos siempre que exista comunicación previa y aceptación de la empresa.

4. De acuerdo con lo establecido en el artículo 9 del RDL 3/2012, del 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, que modifica el artículo 34.2 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores sobre distribución irregular de la jornada de trabajo, ambas partes acuerdan que la actual distribución de la jornada en este centro de trabajo es la más adecuada para el sistema productivo del centro, por lo cual el porcentaje de distribución irregular de la jornada recogido en dicho artículo se da por realizado en los horarios actuales, por lo que durante la vigencia de este convenio no se producirá modificación alguna de los mismos.

ARTÍCULO 20.-ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

1. La organización del trabajo es facultad exclusiva de la dirección de la empresa, por lo que ésta podrá implantar los métodos y procedimientos más convenientes para la buena marcha del servicio, sin que por ello se perjudique la formación profesional de su personal.

ARTÍCULO 21.-PRODUCTIVIDAD.

1. Compromiso de productividad: Los acuerdos alcanzados suponen un mantenimiento del actual nivel de productividad en todos los servicios y puestos. La comisión paritaria fijará este nivel y estudiará y tomará las medidas oportunas en caso de incumplimiento.

ARTÍCULO 22.-DESCANSOS.

1. En las labores de triaje se descansarán 25 minutos y en el resto de los servicios 20 minutos. En ellos y en el tiempo de reducción de jornada está incluido el tiempo necesario para el aseo personal. El tiempo de descanso en triaje podrá distribuirse en dos fracciones siempre y cuando ello no implique la parada de la línea o un funcionamiento anormal de ésta.

ARTÍCULO 23.-HORAS EXTRAORDINARIAS.

1. Las partes que concurren en el presente convenio acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias, ajustándose a los siguientes criterios:

a) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes: sí a su realización.

b) Horas extraordinarias habituales: supresión.

2. Otras horas extras que pudieran producirse en la ejecución de los distintos cometidos serán abonadas en la cantidad que se establece en la tabla salarial anexa, o bien compensadas con descansos.

3. Las horas extraordinarias se retribuirán con un incremento del 25% sobre el valor del salario hora normal.

4. Será el trabajador quien solicite si la compensación de las horas extras trabajadas serán compensadas en efectivo o descanso. En el caso de elegir descanso, y a efectos de la concreción del disfrute de los días de descanso compensatorio por las horas extras, estos serán solicitados por los trabajadores siempre de acuerdo con el normal funcionamiento del servicio. En caso de más de una solicitud de libranza para un mismo día y turno en los trabajadores de un mismo servicio, y en el caso de que esto suponga una perturbación en la organización del trabajo debidamente acreditada, tendrán preferencia las solicitudes comunicadas con mayor antelación.

ARTÍCULO 24.-CALENDARIO LABORAL.

1. La empresa y el comité firmarán el calendario laboral para cada año de vigencia del convenio. El mismo podrá revisarse en función de la posible modificación de trabajo en festivos según necesidades o bien por necesidades de la producción.

2. Dicho calendario, así como sus modificaciones se acordarán entre empresa y comité y se expondrán en el centro de trabajo.

ARTÍCULO 25.-PERMISOS Y LICENCIAS.

1. PERMISOS NO RETRIBUIDOS.-Durante el año se concederán hasta 6 días de permisos sin retribución, manteniendo al trabajador en alta a efectos de cotización. Este permiso se podrá fraccionar en dos periodos de como mínimo 2 días por cada periodo. Para la concesión de dicho permiso, el trabajador debe solicitarlo con una antelación mínima de 7 días naturales. Este permiso sólo se podrá denegar en el caso del incumplimiento del plazo de previso y si ya hay otra solicitud previa, válida en tiempo y forma, de otro permiso para otro trabajador coincidente en día, turno y servicio.

2. LICENCIAS.-El trabajador, previo aviso y posterior justificación según la forma que se especifica más abajo, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tiempo siguientes:

- Por matrimonio: veinte días.
- Por matrimonio de hijos o hermanos: un día.
- Por nacimiento, adopción de hijo, o por enfermedad grave del cónyuge, padres o hijos, o muerte del cónyuge, padres, hermanos, hermanos políticos, suegros, abuelos o abuelos políticos, hijos y nueras o yernos: tres días naturales. Si fuese fuera de la localidad, cuatro días.
- Por el cumplimiento de un deber público o para asistir al médico: el tiempo necesario.
- Por cambio de domicilio: un día natural. Si fuese fuera de la localidad: dos días naturales.
- Por exámenes: el tiempo necesario.
- Por asistencia a juicios: el tiempo necesario.
- Por asuntos propios: 1 día al año a partir del 1 de enero del año 2013. Para la concesión de dicho permiso, el trabajador debe solicitarlo con una antelación mínima de 7 días naturales. Este permiso sólo se podrá denegar en el caso del incumplimiento del plazo de previso y si ya hay otra solicitud previa, válida en tiempo y forma, de otro permiso para otro trabajador coincidente en día, turno y servicio.
- Los trabajadores dispondrán de 8 horas anuales para acompañar a los hijos menores de 14 años a consultorio médico.

3. El preaviso, salvo en los casos imprevistos, será de 48 horas como mínimo, para que la empresa pueda organizar el servicio. En el caso de incumplimiento de este plazo, la empresa denegará la concesión de dicha licencia.

4. La justificación de concesión de licencia retribuida debe de ser obligatoriamente entregada por el trabajador a la empresa en un plazo máximo de 2 días laborables a contar desde el siguiente a la reincorporación del trabajador tras la licencia. En el caso particular de las licencias concedidas según “el tiempo necesario” el justificante debe de recoger las horas de inicio y fin del motivo de la licencia, debiendo el trabajador acudir a su puesto de trabajo para finalizar su jornada, y/o iniciarla. En caso contrario se entenderá como una falta injustificada, al igual que si no se entrega el justificante.

5. Como norma general, las licencias se comenzaran a contar en la fecha en que se produzca el hecho que las motiva, excepto que el trabajador hubiera desarrollado ya un 50% o más de su jornada, en cuyo caso comenzará a contar desde el día siguiente. Si por motivo de hospitalización de familiares, debido a enfermedad grave o por necesidades de operación, se establecieran turnos de estancia en el hospital, o por convalecencia, a fin de atender al enfermo, el trabajador podría comenza su licencia en fecha posterior al hecho causante, dentro de los catorce días posteriores.

6. En los supuestos no recogidos en este apartado se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 26.-PÓLIZA DE ACCIDENTES.

1. La empresa suscribirá en el plazo de un mes, desde la firma del presente convenio, una póliza de accidentes que garantice al trabajador o a sus herederos la cantidad de 20.000,00 € en caso de muerte, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, ocurrida en o como consecuencia de un accidente de trabajo, incluido el accidente “in itinere”.

ARTÍCULO 27.-EMBARAZOS.

1. Durante el período de embarazo, por prescripción médica o indicación facultativa, la trabajadora ocupará un puesto de trabajo de menos esfuerzo.

2. Permiso por lactancia de un hijo menor de nueve meses:

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad, o acumular la hora de ausencia diaria en 15 jornadas laborables completas y que podrá disfrutar a continuación del permiso de paternidad o baja de maternidad.

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

ARTÍCULO 28.-INCAPACIDAD TEMPORAL.

1. En los supuestos de I.T. derivada de accidente laboral, la empresa complementará hasta el 100 % del salario base convenio desde el primer día de baja.

2. De igual forma se complementará hasta el 100 por 100 del salario base convenio desde el primer día de baja hasta un máximo de cuatro meses, a los trabajadores que cause baja de I.T. con hospitalización o por intervención quirúrgica, independientemente de que parte de dicho periodo estuviese hospitalizado y parte de la convalecencia fuese domiciliaria.

3. El plus de asistencia, plus complementario y gratificaciones extraordinarias no se verán afectadas en su importe habitual por las situaciones de I.T. derivadas de accidente de trabajo. Tampoco se verán afectados en su importe por las bajas de I.T. contempladas en el punto 2.º de este artículo durante el periodo y en las condiciones señalados en el mismo.

4. Se complementará hasta el salario real los 3 primeros días por Enfermedad Común o Accidente No Laboral con un límite de dos períodos en un año natural.

ARTÍCULO 29.-ROPA DE TRABAJO.

1. Al personal afectado por este convenio se le hará entrega de la ropa de trabajo de la calidad y cantidad necesaria para que pueda trabajar en las mejores condiciones y con relación a la función que ocupan y de acuerdo con los artículos siguientes.

2. De forma general, y tras la entrega de la primera tanda de mudas, tanto de invierno como de verano, aquellas se irán reponiendo por la empresa a petición de los trabajadores, a medida que por su desgaste sean inviables para su uso, para lo que se devolverá a la empresa el vestuario desgastado y se repondrá por otro equivalente. Dicho vestuario debe de ser cuidado con el máximo esmero por parte de los trabajadores, cumpliendo las especificaciones de uso vinculadas al mismo. En el caso de que dicho vestuario se deteriore y/o se extravíe por causas imputables al trabajador se adoptarán las medidas disciplinarias correspondientes.

3. Para los subservicios de tratamiento y eliminación y taller, por sus peculiaridades y condiciones de trabajo se entregará orientativamente y a aplicar según las funciones que desempeñen, el siguiente vestuario: pantalón, chaqueta, botas, camiseta de manga larga, camiseta manga corta, anorak y/o chubasquero, chaleco, pantalón aguas, delantales, manguitos, cofias y guantes. Además, en este caso, la empresa procederá a la recogida, lavado, secado y entrega de la ropa sucia dos veces a la semana, según procedimiento que la empresa especificará.

4. Para el subservicio de recogida y prerrecogida de RSU, por sus peculiaridades y condiciones de trabajo se entregará orientativamente y a aplicar según las funciones que desempeñen, el siguiente vestuario: buzos, pantalón, chaqueta, botas, camiseta de manga larga, camiseta manga corta, anorak y/o chubasquero, chaleco, pantalón aguas, y guantes.

5. Siempre de acuerdo con la evaluación de riesgos de cada puesto de trabajo, donde no se puedan eliminar los riesgos de manera colectiva, la empresa dotará a los trabajadores de los equipos de protección individual necesarios. Estos equipos, que a la vez que se entregan a los trabajadores se formará a los mismos para su correcta utilización y sus vinculantes especificaciones de utilización, deben de ser cuidados y utilizados correctamente por los trabajadores. Una vez se deterioren o bien finalice su vida útil, según especificaciones técnicas, se devolverán a la empresa para que se ésta los vuelva a reponer y proceda a la destrucción de las prendas deterioradas.

6. En cuanto a taquillas, lavabos, duchas, etc. a disponer en el centro de trabajo, deberán establecerse de acuerdo a la legislación vigente.

CAPÍTULO IV.-SEGURIDAD Y SALUD

ARTÍCULO 30.-SEGURIDAD E HIGIENE.

1. Dada la importancia que reconocen los firmantes a la prevención de accidentes, se incluye este capítulo dedicado a la salud y seguridad en el trabajo. Ambas partes consideran de aplicación la legislación sobre seguridad y salud, y a tal efecto, se organizará un comité de seguridad y salud, con objeto de velar por el cumplimiento de las medidas legales y reglamentarias así como para la puesta en práctica de lo estipulado en la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

2. Las normas de prevención son de obligada observación para los operarios, por lo que se exige una implicación de los mismos en su cumplimiento. Los siniestros que puedan producirse por incumplimientos de estas normas darán lugar a la adopción de medidas disciplinarias.

www.cigservizos.org

ARTÍCULO 31.-MEDIDAS DE SEGURIDAD Y SALUD.

1. La empresa adoptará las medidas de Seguridad y Salud pertinentes, como consecuencia del control del lugar de trabajo y de las instalaciones e instrumentos que pone a disposición de los trabajadores. Las medidas de protección afectarán igualmente a los trabajadores, obligándose a trabajar con seguridad y a cuidar que los locales e instrumentos de trabajo se encuentren en perfectas condiciones, debiendo poner en conocimiento del comité de seguridad y salud todas las anomalías que se detecten para que por el mismo se adopten las medidas oportunas.

ARTÍCULO 32.-COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.

1. El comité de seguridad y salud tendrá una composición de carácter paritario. Con respecto al número de integrantes del mismo, se estará a lo que se determina en la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

ARTÍCULO 33. -FUNCIONES DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.

1. Las funciones del comité de seguridad y salud serán las siguientes:

a) Promover la observancia de las disposiciones vigentes para la prevención de riesgos profesionales.

b) Fomentar la colaboración de todo el personal en la práctica y observancia de las medidas preventivas, estimular la enseñanza, divulgación, propaganda de la seguridad e higiene en el trabajo, fundamentalmente entre los representantes de los trabajadores, tanto del comité de representantes como entre los propios miembros del comité de seguridad y salud.

3. La empresa facilitará los medios de información necesarios a fin de que todo el personal esté al día sobre las recomendaciones, obligaciones y prácticas en materia de seguridad e higiene.

ARTÍCULO 34.-RECONOCIMIENTO MEDICO.

1. Anualmente se efectuará a todos los trabajadores un reconocimiento médico de carácter voluntario que, previo acuerdo entre la empresa y la mutua correspondiente, se efectuará en el propio centro de trabajo. Dicho reconocimiento médico será específico para cada puesto de trabajo de acuerdo con los protocolos establecidos.

4. Los resultados del reconocimiento médico se entregarán al trabajador, siendo estrictamente confidenciales.

ARTÍCULO 35.-CONTROL DE LAS MUTUAS.

1. El comité de empresa podrá formular por escrito las quejas de los trabajadores ante la atención recibida, que será transmitida a la mutua correspondiente. De estas actuaciones se tendrá por parte al propio comité.
2. El comité de empresa elaborará un informe anual sobre la calidad del servicio prestado por la mutua, que será tramitado ante la misma, con conocimiento del servicio médico de FCC.

CAPÍTULO V.-ASUNTOS SOCIALES**ARTÍCULO 36.-RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCIR Y CAP.**

1. En el supuesto de que a un trabajador con la categoría de conductor o de cualquier trabajador de la empresa con autorización para el manejo de algún vehículo, realizando su cometido con un vehículo de la empresa y cumpliendo con la función que le haya sido encomendada, le fuera retirado provisionalmente el permiso de conducir, la empresa le asignará otro puesto de trabajo adecuado a sus facultades y respetándole la retribución anterior, por un período máximo de un año. Al término de la suspensión del permiso de conducir será reintegrado a su antigua categoría y puesto de trabajo.
2. Estos beneficios no tendrán lugar cuando la causa de la retirada del permiso de conducir sea debida a imprudencia temeraria, embriaguez o drogadicción, o cuando exista reincidencia.
3. El curso de reciclaje de conductores denominado CAP, será organizado por la empresa a efectos de su realización por parte de los trabajadores de la empresa que así lo necesiten por normativa legal. De acuerdo entre la empresa y el comité, se incluirán en los planes de formación de la empresa los cursos de reciclaje de conductores denominado CAP, que serán impartidos fuera de la jornada laboral. Los trabajadores que no necesiten del reciclaje de conductores para el desempeño de su trabajo, pero que si lo necesiten para mantener en vigor su licencia de conducción, podrán optar al mismo en las mismas condiciones cuando queden plazas libres en estos cursos, ordenándose por antigüedad en la solicitud de realización.

ARTÍCULO 37.-JUBILACION.**1. JUBILACION ANTICIPADA.**

1.1.-Se estará a lo determinado en los artículos 4 y 5 de la Ley 27/2011, del 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, modificado por el Real Decreto Ley 5/2013, del 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, así como a los artículos 161 bis y 163 de la Ley General de la Seguridad Social.

2. JUBILACION PARCIAL.

2.1.-Se estará a lo determinado en el artículo 6 de la Ley 27/2011, del 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, modificado por el Real Decreto Ley 5/2013, del 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, así como a los artículos 166 de la Ley General de la Seguridad Social y a los artículos 7 y 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

2.2.-Al amparo de lo establecido legalmente, se reconoce a los trabajadores el derecho a solicitar a la empresa y a esta la obligación de facilitar la documentación necesaria para tramitar la jubilación parcial y la reducción de jornada al límite máximo previsto siempre y cuando se reúnan los requisitos legalmente establecidos. La solicitud se efectuará con una antelación mínima de tres meses a la fecha en la que se desea que alcance la efectividad. Hasta que el trabajador jubilado parcialmente llegue a la edad ordinaria de jubilación, la empresa deberá mantener el contrato de relevo en los términos establecidos en el artículo 12.6 del E.T.

ARTÍCULO 38.-EXCEDENCIAS.

1. La empresa concederá a los trabajadores fijos que lo soliciten, una excedencia voluntaria por un período de seis meses a cinco años. La empresa reservará el puesto de trabajo al trabajador en dicha situación, concertando al efecto el contrato de interinidad correspondiente.
2. La reincorporación de efectuará de forma inmediata, previa notificación del trabajador, con un mes de antelación.
3. Se estará a lo establecido con carácter general en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas vigentes sobre la materia.

ARTÍCULO 39.-CRÉDITOS PERSONALES.

1. Se creará un fondo de 12.000 € para como máximo conceder a cada trabajador 1.000 € para casos de urgente necesidad justificada y siempre y cuando sea aceptado por la empresa. El importe concedido se devolverá en el plazo máximo de 1 año.

CAPÍTULO VI.-DERECHOS SINDICALES

ARTÍCULO 40.-DERECHOS SINDICALES.

1. La empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores, a petición de estos, el importe de la cuota sindical correspondiente, para lo cual, los trabajadores interesados remitirán a la dirección de la empresa, un escrito en el que expresarán con claridad la orden de descuento, la central o sindicato al cual pertenecen, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorros del banco o caja de ahorros para poder ser transferida dicha cantidad.

2. Los trabajadores que ostentando la condición de representantes sindicales realicen su jornada en horas nocturnas, podrán disfrutar las horas sindicales que le pudiesen corresponder en la jornada laboral posterior o anterior.

3. Secciones sindicales: se amplía a las empresas de 50 ó más trabajadores todos los derechos sobre secciones sindicales de empresa, estipulados en la Ley Orgánica 11/85, del 2 de agosto, de Libertad Sindical.

4. Quien obtenga cargos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales, tendrá derecho a la excedencia forzosa con reserva de puesto de trabajo y reingreso automático.

5. Los miembros del comité de empresa dispondrán de las horas mensuales de crédito sindical horario retribuido para la realización de sus funciones según lo establecido legalmente.

6. Por lo demás, las competencias y garantías de representación de los trabajadores, será la establecida en los artículos 64 y 68 del E.T. y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

7. La reserva de horas legalmente establecida será computada anualmente, teniendo en cuenta que el cómputo será por años naturales, o en caso de elecciones que no coincidan con el año completo, serán las que correspondan proporcionalmente desde la fecha de inicio del mandato hasta el 31 de diciembre del primer año y el último desde el 1 de enero hasta la fecha de finalización de este. A petición escrita del comité de empresa podrán acumularse las horas de los representantes de los trabajadores que así lo deseen y que lo confirmen mediante su firma, en uno o en varios, sin sobrepasar el tope legal y en cómputo anual, siempre que sea comunicada a la empresa en el primer trimestre del año, o en su caso durante el primer trimestre de mandato o bien a partir de los tres meses siguientes a la firma de este convenio. La utilización será por jornadas completas en el caso de que el trabajador esté asignado a un servicio que por su organización no permita utilizar jornadas parciales sin distorsionar dicho servicio. En caso contrario, se podrán utilizar jornadas completas o jornadas parciales.

8. Los trabajadores tendrán derecho a reunirse en asamblea, durante la jornada de trabajo y hasta un máximo de 3 reuniones anuales como máximo, debiendo comunicar a la empresa su celebración con una antelación de 48 horas. En situaciones excepcionales de conflicto o huelga, bastará con preavisar con 24 horas de antelación, y no computarán a efectos de la limitación del párrafo anterior.

CAPÍTULO VII.-SUBROGACION DEL PERSONAL

ARTÍCULO 41.-SUBROGACION DEL PERSONAL.

1. El cambio de titularidad de la empresa o de una unidad autónoma de la misma no extinguirá por sí misma la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior. El cambio de titularidad exigirá el reconocimiento de la representación sindical de los trabajadores afectados.

2. Si alguno de los servicios mencionados dejasen de prestarse por la no renovación, rescisión o rescate del contrato, los trabajadores adscritos a dichos servicios serán absorbidos por la nueva empresa adjudicataria, o en su caso, por el propio organismo público o por el titular del servicio en las mismas condiciones económicas y laborales que se establecen en el presente convenio o en el que le sustituya.

3. Tanto el empresario cedente como el nuevo concesionario responderán solidariamente de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no fueran satisfechas.

4. En todo lo no previsto en este artículo, se estará a lo estipulado con carácter general en el capítulo XI del convenio colectivo del sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (B.O.E. n.º 58, del 7.3.96), o nuevo convenio del mismo ámbito que lo sustituya, así como a lo establecido en el artículo 44.1 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VIII.-CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 42.-CATEGORÍAS.

1. Las categorías profesionales serán las reflejadas en la tabla salarial anexa al presente convenio.

ARTÍCULO 43.-GRUPO PROFESIONAL.

1. El personal afectado por este convenio colectivo, atendiendo a las funciones que ejerza en la empresa, estará encuadrado en alguno de los siguientes grupos profesionales:

- a) Grupo de mandos.
- b) Grupo de administración.
- c) Grupo de operarios.

ARTÍCULO 44.-CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

1. Cada grupo profesional comprende las categorías que para cada uno de ellos se especifica a continuación:

a) Grupo de mandos.

Se entiende como personal encuadrado dentro de este grupo a aquellos trabajadores que ocupan puestos de dirección y responsabilidad dentro de la estructura de la empresa y que por su definición, están ocupados por personal de confianza de la empresa. Corresponden a este grupo las siguientes categorías:

– Director de explotación: con los conocimientos necesarios, y bajo las órdenes de la dirección de la empresa, es el máximo responsable en el centro de trabajo, mandando sobre el resto del personal del mismo, adoptando las medidas oportunas para el efectivo, eficaz y correcta organización y prestación de los servicios. Asimismo es también responsable de adoptar las medidas oportunas para el mantenimiento de la disciplina del personal a su cargo.

– Licenciado: trabajador que a las órdenes del director de explotación y en posesión de una titulación suficiente y acorde con las actividades a realizar, se responsabilice de actividades relacionados con el buen funcionamiento y prestación de los servicios que se ejecutan en el centro de trabajo, como puede ser el de control de calidad de procesos y productos, medición y control de rendimientos de procesos y de trabajos, coordinación de campañas de motivación y concienciación ciudadana, prevención de riesgos laborales, etc.

– Jefe de recogida: a las órdenes del director de explotación, tiene a su cargo todo el personal de los subservicios de recogida y prerrecogida. Posee los conocimientos necesarios para organizar y prestar los servicios a su cargo de forma correcta y según los rendimientos previstos, así como de mantener la disciplina del personal a su cargo.

– Jefe de planta: a las órdenes del director de explotación, tiene a su cargo todo el personal de los subservicios de taller y tratamiento y eliminación de residuos. Posee los conocimientos necesarios para organizar y prestar los servicios a su cargo de forma correcta y según los rendimientos previstos, así como de mantener la disciplina del personal a su cargo.

– Capataz: trabajador que a las órdenes del jefe de área correspondiente, tiene a su cargo a personal operario, trabajos que organiza, dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimientos suficientes de las actividades a su cargo y dotes de mando suficiente.

– Encargado de taller: trabajador a las órdenes del jefe de planta y con mando directo sobre el personal de taller, tiene la responsabilidad de la organización, trabajo y disciplina de sus subordinados. Le corresponde la organización del trabajo, distribuyendo las tareas y al personal dentro de su departamento, responsabilizándose del cuidado de herramientas, instalaciones, combustibles, etc. del taller.

b) Grupo de administración.

Se entiende como personal encuadrado dentro de este grupo a aquellos trabajadores que realizan funciones dentro del área de administración de la empresa, realizando tareas de contabilidad, administración, atención telefónica, etc.. Corresponden a este grupo las siguientes categorías:

– Oficial 1.ª administrativo: empleado que a las órdenes del director de explotación realiza trabajos que requieran cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas y que disponga de titulación suficiente y adecuada, además de experiencia

contrastada. Este trabajador se encarga de ordenar, dirigir, controlar y vigilar de todo el personal de administración, el cual se encuentra a su cargo.

– Oficial 2.ª administrativo: empleado que a las órdenes de un oficial administrativo encargado realiza trabajos que requieran cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas y que disponga de titulación suficiente y adecuada, además de experiencia contrastada.

– Auxiliar administrativo: empleado con responsabilidad restringida, subordinado a un oficial Activo. realizando trabajos de carácter auxiliar o secundario que requieren conocimientos generales de las técnicas administrativas, así como titulación suficiente.

c) Grupo de operarios.

Se entiende como personal encuadrado dentro de este grupo a aquellos trabajadores que ejecutan los trabajos propios de su profesión y que, con mayor o menor complejidad, se corresponden con las tareas propias de los servicios que la empresa presta en el centro de trabajo. Corresponden a este grupo las siguientes categorías:

– Oficial conductor: en posesión del carnet de conducir correspondiente y necesario con respecto al vehículo que conduce y maquinaria que utiliza, tiene a su cargo la conducción y manejo de la maquinaria necesaria y correspondiente al subservicio de recogida y prerrecogida, responsabilizándose del rendimiento y correcto trabajo de su equipo de trabajo, formado por el vehículo y/o maquinaria y en el que puede estar integrado además por peones, y ayudando y apoyando a éstos si fuese necesario para alcanzar los rendimientos adecuados. Además se responsabilizará, al iniciar y desarrollar su trabajo, de observar las prescripciones técnicas, de funcionamiento y de seguridad de la maquinaria que conduzca y de la legislación que le afecte.

– Peón de recogida: trabajador encargado de ejecutar las tareas de recogida y/o prerrecogida y a las órdenes del oficial 1.º conductor, en el caso de que forme parte de un equipo de trabajo, o directamente del capataz si trabaja individualmente.

– Jefe de turno de triaje: es el triador que además de realizar su cometido, realiza tareas de control de trabajo, disciplina y rendimiento del personal de triaje, organización de descansos, distribución y rotación de puestos, cubrición de partes, etc.

– Oficial de planta: es el trabajador que desarrolla su trabajo en el subservicio de tratamiento y eliminación de residuos con total eficiencia, eficacia, rendimiento, dedicación, seguridad, esmero, disciplina, orden y limpieza. Si bien con la formación continuada que se le dé estará en disposición de realizar todos los trabajos propios del servicio se le intentará asignar las tareas más complejas.

– Especialista de planta: es el trabajador que desarrolla su trabajo en el subservicio de tratamiento y eliminación de residuos con total dedicación, seguridad, esmero, disciplina, orden y limpieza. Promociona automáticamente al puesto de oficial de planta al acreditar una experiencia de un año en su puesto de trabajo, ya que es el periodo de tiempo mínimo previsto en alcanzar la práctica y especialización requerida. Si bien con la formación continuada que se le dé estará en disposición de realizar todos los trabajos propios del servicio se le intentará asignar de forma progresiva las tareas más complejas.

– Triador: es el trabajador que se dedica a los trabajos de selección manual de residuos en la cinta de triaje, con las especificaciones que ello conlleva.

– Oficial de taller: trabajador que desempeña su trabajo en el taller y con conocimientos y experiencia suficiente de los trabajos de mantenimiento que desempeña, bajo las órdenes directas del encargado del taller, se encargará de realizar todos los trabajos encomendados con la mayor eficiencia, eficacia, responsabilidad, esmero, dedicación, interés y rendimiento, manteniendo el entorno lo más limpio y ordenado y actuando con total seguridad. El número de oficiales de taller a disponer en la plantilla se acordará en el seno de la comisión paritaria.

– Especialista de taller: trabajador que desempeña su trabajo en el taller y con conocimientos y experiencia suficiente de los trabajos de mantenimiento que desempeña, bajo las órdenes de un oficial superior, se encargará de realizar todos los trabajos encomendados con la mayor eficiencia, eficacia, responsabilidad, esmero, dedicación, interés y rendimiento, manteniendo el entorno lo más limpio y ordenado y actuando con total seguridad. Si bien con la formación continuada que se le dé y dispone estará en disposición de realizar todos los trabajos propios del servicio se le intentará asignar progresivamente las tareas más complejas. Accederá al puesto de Oficial de taller en el caso de que exista la plaza y mediante promoción interna, tal y como está regulado en el artículo 48 de este convenio.

– Peón especialista de taller: trabajador que desempeña su trabajo en el taller y con conocimientos suficientes de los trabajos de mantenimiento que desempeña, bajo las órdenes de un jefe u oficial, se encargará de realizar todos los trabajos encomendados con el mayor esmero, dedicación e interés, manteniendo el entorno lo más limpio y ordenado y actuando con total seguridad. Si bien con la formación continuada que se le dé y dispone estará en disposición de realizar todos los

trabajos propios del servicio, se le intentará asignar las tareas menos complejas. Accederá automáticamente al puesto de Especialista de taller tras acreditar una experiencia de un año como peón especialista de taller, ya que es el periodo de tiempo mínimo previsto en alcanzar la práctica y especialización requerida.

ARTÍCULO 45.-ADAPTACIÓN DE LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL AL NUEVO MARCO NORMATIVO.

1. En cumplimiento de lo así dispuesto en el RDL 3/2012, del 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, las partes acuerdan expresamente reconvertir las actuales categorías profesionales al nuevo sistema de clasificación profesional recogido en dicha ley en el marco de la comisión paritaria del convenio, y durante la vigencia del actual convenio.

ARTÍCULO 46.-MOVILIDAD FUNCIONAL.

1. La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. A falta de definición de grupos profesionales, la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

3. La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

ARTÍCULO 47.-TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORÍA.

1. En el caso de que, por necesidades de la empresa, se tuviera que realizar trabajos de categoría superior, se percibirán los salarios en su integridad correspondiente a esa categoría, mientras dure esa situación.

2. Si los trabajos de superior categoría se produjeran durante cuatro meses consecutivos o seis alternos en un año, se entenderá la necesidad estructural de la empresa de crear esa plaza, procediendo para su cobertura según el procedimiento señalado en el artículo 48 de este convenio colectivo. cigservizos.org

3. Se exceptuarán de lo señalado en el párrafo anterior, a efectos de consideración de vacantes, los trabajos de superior categoría derivados de situaciones de cobertura de vacaciones y períodos de IT de los trabajadores de la empresa.

CAPÍTULO IX.-CONTROL DE ASCENSOS Y PROMOCION INTERNA

ARTÍCULO 48.-CONTROL DE ASCENSOS, PROMOCION INTERNA.

1. En el caso de que se generen puestos de trabajo por necesidades del servicio y que los mismos sean susceptibles de acceder a través de promoción interna de los trabajadores actualmente contratados y siempre que sean trabajadores incluidos en el grupo c), definidos en los artículos 43 y 44 de este convenio, la empresa comunicará al comité de empresa la existencia de dichas vacantes, de manera que se proceda a la publicación de dicha necesidad en el tablero correspondiente. La empresa dará un plazo de cinco días laborables para la presentación de candidaturas a partir del día siguiente al de la comunicación al comité de empresa. En el caso de que finalizado dicho plazo, no exista ninguna candidatura presentada, la empresa actuará según su criterio. Si existen candidaturas, se constituirá en un plazo máximo de 2 días laborables desde el fin del plazo de presentación de candidaturas, un tribunal de evaluación de candidatos, formado por dos representantes de la empresa y dos representantes del comité, elegidos por las partes, con la consideración que los representantes del comité tienen que formar parte del mismo y que no pueden ser a la vez candidatos y jurado. La presidencia del tribunal recaerá siempre en uno de los representantes de la empresa y tendrá voto de calidad en caso de que haya empates en las votaciones. Una vez formado el tribunal, se evaluarán a los candidatos presentados, teniendo en cuenta, sobre todo, titulación, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional y resultados de entrevista y prueba práctica, si fuese necesario. En un plazo máximo de 3 días laborables, a partir de la formación del tribunal, éste decidirá el candidato elegido, o en caso de que ningún candidato cumpla las mínimas condiciones necesarias que requiere el puesto, se dejará desierto, teniendo en cuenta que en este caso no es válido el voto de calidad de la presidencia, pudiendo proceder la empresa a la contratación según su criterio. Durante el tiempo de selección del candidato, la empresa podrá cubrir el puesto con otro trabajador según las consideraciones definidas en el artículo 47 de este convenio.

2. El ascenso no será definitivo hasta transcurrido un periodo de prueba de 45 días. Durante este período, el trabajador ascendido mantendrá su categoría y nivel original, pero percibiendo el salario correspondiente a la categoría a la que ha sido promocionado provisionalmente. Transcurridos 45 días, se le reconocerá la categoría correspondiente.

3. En caso de no superar satisfactoriamente el periodo de prueba, el trabajador volverá a desempeñar los trabajos propios de su categoría y nivel, percibiendo el salario propio de la misma.

CAPÍTULO X.-CONTRATACIÓN

ARTÍCULO 49.-PERIODO DE PRUEBA.

1. El período de prueba quedará establecido de la siguiente forma:

- a) Grupo de operarios sin cualificación: 15 días.
- b) Grupo de administración y operarios cualificados: 45 días.
- c) Grupo de mandos: 4 meses.

ARTÍCULO 50.-CONTRATOS DE FORMACIÓN Y EN PRÁCTICAS.

1. Los contratos para la formación y en prácticas estarán en función de lo estipulado legalmente por su normativa reguladora.

2. No se utilizará esta contratación para contratar personal integrado en el grupo de operarios.

ARTÍCULO 51.-CONTRATOS EVENTUALES POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN.

1. Esta modalidad contractual podrá realizarse durante un periodo máximo de 6 meses en un periodo de 12 meses. Si a su finalización el trabajador sigue a prestar sus servicios en la empresa, o es sustituido por otro trabajador con un contrato de esas características, el contrato se transformará en indefinido.

ARTÍCULO 52.-CONTRATOS POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO.

1. Independientemente de lo establecido legalmente para este tipo de contratos, a los dos años de su formalización y en el caso de continuar la relación laboral, este tipo de contratos se transformarán automáticamente en indefinidos.

ARTÍCULO 53.-CONTRATOS DE INTERINIDAD.

1. Solo se podrán formalizar para la cobertura de bajas por IT, vacaciones y excedencias. Deberá constar expresamente la identificación de las circunstancias por las que se produce.

ARTÍCULO 54.-CONTRATOS FIJOS O INDEFINIDOS.

1. Además de lo establecido legalmente para este tipo de contratos, todos los operarios contratados bajo esta modalidad contractual percibirán, en caso de despido improcedente, una indemnización equivalente a 45 días de salario por año trabajado, con un límite de 42 mensualidades.

ARTÍCULO 55.-INDEMNIZACION POR FINALIZACIÓN DE CONTRATO EVENTUAL.

1. A la finalización de su duración, todos los trabajadores que estuviesen prestando sus servicios bajo cualquier modalidad contractual eventual, percibirán una indemnización de 10 días de salario por año trabajado.

ARTÍCULO 56.-PREAVISO DE CESE VOLUNTARIO.

1. El plazo de preaviso en el caso de cese voluntario del trabajador será de 30 días naturales para el grupo de mandos; 20 días naturales para el grupo de administración y 12 días naturales para el personal del grupo de operarios.

2. Se penalizará la falta de este preaviso en el mismo número de días omitidos.

ARTÍCULO 57.-BOLSA DE TRABAJO.

1. Los puestos de trabajo de carácter fijo o indefinido que vayan quedando vacantes en el centro de trabajo se cubrirán con el personal eventual que haya prestado servicios en la empresa, valorando para la cobertura de estos puestos la antigüedad del trabajador en su puesto de trabajo y su capacidad.

2. Igualmente, y en relación con los puestos de trabajo de carácter temporal que sean necesarios en el centro de trabajo se cubrirán preferentemente con el personal eventual que haya prestado servicios en la empresa, valorando para la cobertura de estos puestos la antigüedad del trabajador en su puesto de trabajo y su capacidad.

CAPÍTULO XI.-IGUALDAD

ARTÍCULO 58.-PLAN DE IGUALDAD.

1. De acuerdo con la Ley 3/2007, para la Igualdad efectiva entre hombres y mujeres cuyo objeto es hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, mediante la eliminación de cualquier forma de discriminación, con independencia de su condición o circunstancia y en todos los ámbitos de la vida: laboral, económica, política o social, a través de este convenio se establecen los siguientes principios de Igualdad en la empresa FCC, S.A.:

– Igualdad de trato: supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo y especialmente derivada de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

– Igualdad de género: reconocimiento e igual valoración de mujeres y hombres en el entorno social, así como en la asunción de las tareas y funciones que realizan en los distintos espacios.

– Igualdad de presencia equilibrada: promueve una representación suficientemente equitativa de ambos sexos en los diferentes grupos profesionales de la empresa FCC, S.A.

ARTÍCULO 59.-DERECHOS.

Los derechos establecidos en el presente convenio afectan por igual al hombre y la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo.

Para ello se establecen las siguientes cautelas:

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a la persona de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios o adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar directa o indirectamente por razón de sexo.

En el texto del convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes o discriminación de ningún tipo.

ARTÍCULO 60.

En virtud de la Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, en las nuevas incorporaciones que se lleven a cabo, por motivos de ampliación de plantilla, sustitución de personal a causa de IT, vacaciones del personal, etc. se procurará que dichas incorporaciones sean de personal femenino, hasta alcanzar un ratio equilibrado, tal y como indica la mencionada Ley de Igualdad, para lo cual la comisión mixta paritaria elaborará un plan y se hará cargo de su seguimiento.

ARTÍCULO 61.

De conformidad con lo previsto por el artículo 45.2.º de la Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, FCC, S.A. ha negociado y firmado un plan de igualdad a nivel de empresa con las principales centrales sindicales, cuya ejecución, seguimiento y evaluación viene encomendada a una comisión, por lo que las partes se remiten íntegramente al mismo. Las partes firmantes del presente convenio se comprometen al ejercicio de una política activa que permita y potencie la plena igualdad entre hombres y mujeres.

Para la consecución de dicho objetivo se pondrá en marcha un conjunto ordenado de medidas, que se adoptarán después de realizar un diagnóstico de la realidad desde una perspectiva de género, y que estarán incluidas en un Plan de Igualdad de oportunidades.

La comisión mixta paritaria se responsabilizará de la elaboración del diagnóstico en la empresa y de la elaboración de una propuesta de Plan de Igualdad, ambos documentos se enviarán al comité de empresa para su aprobación. El Plan de Igualdad precisará de la aprobación del comité de empresa para su implantación en la misma.

Para la realización del diagnóstico en la empresa, la comisión mixta paritaria diseñará y acordará una ficha de recogida de datos.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.

1. Normas subsidiarias.

En lo no previsto y regulado en el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el convenio general del sector de limpieza y conservación de alcantarillado, publicado en el B.O.E. de fecha 7 de marzo de 1996, así como lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores (R.D. Leg. 1/1995, del 24 de marzo), o nuevo convenio del mismo ámbito que lo sustituya, y disposiciones legales de general aplicación.

2. Sustitución de condiciones.

La entrada en vigor de este convenio Colectivo implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que se establecen en el presente convenio, por estimar y aceptar que, en su conjunto y globalmente consideradas, suponen condiciones mas beneficiosas para los trabajadores, todo ello en aplicación del artículo 82.4 del Estatuto de los Trabajadores.

SEGUNDA.

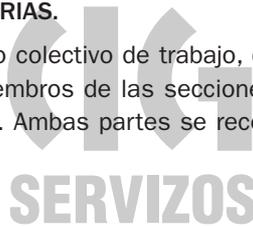
Este convenio constituye un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, se considerará globalmente y en cómputo anual.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA.

De acuerdo con lo estipulado en el artículo 86.4 del Estatuto de los Trabajadores, el convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan.

DISPOSICIÓN FINAL ÚLTIMA: PARTES SIGNATARIAS.

Son partes signatarias del presente convenio colectivo de trabajo, de una parte la representación social, constituida por los representantes de los trabajadores y miembros de las secciones sindicales CIG, CC.OO., UGT e independiente y por otra parte los representantes de la empresa. Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente convenio.



SERVICIOS

www.cigservizos.org

Incremento 2011	2,00%									
	1,02	BARBANZA TABLA 2011								
					30%		105	1690	25%	
	S. base	Plus Asist.	Plus Recogida	Plus Complement.	Nocturnidad	Plus Transporte	Pagas	SALARIO HORA INDIVIDUAL	SALARIO HORA EXTRA	NOCTURNIDAD/HORA
A).- GRUPO DE MANDOS										
DIRECTOR EXPLOTACION	1.434,16	71,63				71,20	4.950,80	13,62	17,03	3,06
LICENCIADO	1.260,99	71,63				71,20	4.353,00	12,04	15,05	2,69
JEFE DE RECOGIDA	1.332,81	71,63				71,20	4.600,93	12,69	15,87	2,84
JEFE DE PLANTA	1.332,81	71,63				71,20	4.600,93	12,69	15,87	2,84
CAPATAZ día	1.237,40	71,63				71,20	4.271,56	11,82	14,78	2,64
CAPATAZ noche	1.237,40	71,63			371,22	71,20	4.271,56	14,46	18,07	2,64
ENCARGADO DE TALLER día	1.237,40	71,63				71,20	4.271,56	11,82	14,78	2,64
ENCARGADO DE TALLER noche	1.237,40	71,63			371,22	71,20	4.271,56	14,46	18,07	2,64
B).- GRUPO DE ADMINISTRACIÓN										
OFICIAL 1º Administrativo	1.247,05	71,63				71,20	4.304,89	11,91	14,89	2,66
OFICIAL 2º Administrativo	1.155,18	71,63				71,20	3.987,76	11,07	13,84	2,46
Auxiliar Administrativo	1.056,10	71,63				71,20	3.645,73	10,16	12,71	2,25
C).- GRUPO DE OPERARIOS										
OFICIAL CONDUCTOR día	1.156,25	71,63				71,20	3.991,43	11,08	13,85	2,46
OFICIAL CONDUCTOR noche	1.156,25	71,63			346,87	71,20	3.991,43	13,54	16,93	2,46
OFICIAL CONDUCTOR TAREA día	1.156,25	71,63	45,03			71,20	3.991,43	11,37	14,22	2,46
OFICIAL CONDUCTOR TAREA noche	1.156,25	71,63	45,03		346,87	71,20	3.991,43	13,84	17,30	2,46
PEON RECOGIDA día	954,47	71,63				71,20	3.294,87	9,24	11,54	2,03
PEON RECOGIDA noche	954,47	71,63			286,34	71,20	3.294,87	11,27	14,09	2,03
PEON RECOGIDA TAREA día	954,47	71,63	45,03			71,20	3.294,87	9,53	11,91	2,03
PEON RECOGIDA TAREA noche	954,47	71,63	45,03		286,34	71,20	3.294,87	11,56	14,45	2,03
JEFE TURNO TRIAJE día	954,47	71,63		110,16		71,20	3.294,87	10,02	12,52	2,03
JEFE TURNO TRIAJE noche	954,47	71,63		110,16	286,34	71,20	3.294,87	12,05	15,06	2,03
TRIADOR día	954,47	71,63				71,20	3.294,87	9,24	11,54	2,03
TRIADOR noche	954,47	71,63			286,34	71,20	3.294,87	11,27	14,09	2,03
OFICIAL DE PLANTA día	979,05	71,63		66,94		71,20	3.379,74	9,94	12,42	2,09
OFICIAL DE PLANTA noche	979,05	71,63		66,94	293,72	71,20	3.379,74	12,02	15,03	2,09
ESPECIALISTA PLANTA día	979,05	71,63				71,20	3.379,74	9,46	11,83	2,09
ESPECIALISTA PLANTA noche	979,05	71,63			293,72	71,20	3.379,74	11,55	14,43	2,09
OFICIAL DE TALLER día	1.156,25	71,63				71,20	3.991,43	11,08	13,85	2,46
OFICIAL DE TALLER noche	1.156,25	71,63			346,87	71,20	3.991,43	13,54	16,93	2,46
ESPECIALISTA DE TALLER día	979,05	71,63		66,94		71,20	3.379,74	9,94	12,42	2,09
ESPECIALISTA DE TALLER noche	979,05	71,63		66,94	293,72	71,20	3.379,74	12,02	15,03	2,09
PEON ESPECIALISTA. TALLER día	979,05	71,63				71,20	3.379,74	9,46	11,83	2,09
PEON ESPECIALISTA TALLER noche	979,05	71,63			293,72	71,20	3.379,74	11,55	14,43	2,09

BARBANZA TABLA 2.012										
	S. base	Plus Asist.	Plus Recogida	Plus Complement.	Nocturnidad	Plus Transporte	Pagas	SALARIO HORA	HORA EXTRA	NOCTURNIDAD/HORA
A).- GRUPO DE MANDOS										
DIRECTOR EXPLOTACION	1.462,84	73,06				72,62	5.049,82	13,89	17,37	3,12
LICENCIADO	1.286,21	73,06				72,62	4.440,06	12,28	15,35	2,74
JEFE DE RECOGIDA	1.359,47	73,06				72,62	4.692,95	12,95	16,19	2,90
JEFE DE PLANTA	1.359,47	73,06				72,62	4.692,95	12,95	16,19	2,90
CAPATAZ día	1.262,15	73,06				72,62	4.356,99	12,06	15,07	2,69
CAPATAZ noche	1.262,15	73,06			378,64	72,62	4.356,99	14,75	18,43	2,69
ENCARGADO DE TALLER día	1.262,15	73,06				72,62	4.356,99	12,06	15,07	2,69
ENCARGADO DE TALLER noche	1.262,15	73,06			378,64	72,62	4.356,99	14,75	18,43	2,69
B).- GRUPO DE ADMINISTRACIÓN										
OFICIAL 1º Administrativo	1.271,99	73,06				72,62	4.390,99	12,15	15,19	2,71
OFICIAL 2º Administrativo	1.178,29	73,06				72,62	4.067,51	11,29	14,12	2,51
Auxiliar Administrativo	1.077,23	73,06				72,62	3.718,65	10,37	12,96	2,29
C).- GRUPO DE OPERARIOS										
OFICIAL CONDUCTOR día	1.179,37	73,06				72,62	4.071,26	11,30	14,13	2,51
OFICIAL CONDUCTOR noche	1.179,37	73,06			353,81	72,62	4.071,26	13,81	17,27	2,51
OFICIAL CONDUCTOR TAREA día	1.179,37	73,06	45,93			72,62	4.071,26	11,60	14,50	2,51
OFICIAL CONDUCTOR TAREA noche	1.179,37	73,06	45,93		353,81	72,62	4.071,26	14,11	17,64	2,51
PEON RECOGIDA día	973,56	73,06				72,62	3.360,77	9,42	11,78	2,07
PEON RECOGIDA noche	973,56	73,06			292,07	72,62	3.360,77	11,49	14,37	2,07
PEON RECOGIDA TAREA día	973,56	73,06	45,93			72,62	3.360,77	9,72	12,15	2,07
PEON RECOGIDA TAREA noche	973,56	73,06	45,93		292,07	72,62	3.360,77	11,79	14,74	2,07
JEFE TURNO TRIAJE día	973,56	73,06		112,36		72,62	3.360,77	10,22	12,77	2,07
JEFE TURNO TRIAJE noche	973,56	73,06		112,36	292,07	72,62	3.360,77	12,29	15,36	2,07
TRIADOR día	973,56	73,06				72,62	3.360,77	9,42	11,78	2,07
TRIADOR noche	973,56	73,06			292,07	72,62	3.360,77	11,49	14,37	2,07
OFICIAL DE PLANTA día	998,63	73,06		68,28		72,62	3.447,33	10,13	12,67	2,13
OFICIAL DE PLANTA noche	998,63	73,06		68,28	299,59	72,62	3.447,33	12,26	15,33	2,13
ESPECIALISTA PLANTA día	998,63	73,06				72,62	3.447,33	9,65	12,06	2,13
ESPECIALISTA PLANTA noche	998,63	73,06			299,59	72,62	3.447,33	11,78	14,72	2,13
OFICIAL DE TALLER día	1.179,37	73,06				72,62	4.071,26	11,30	14,13	2,51
OFICIAL DE TALLER noche	1.179,37	73,06			353,81	72,62	4.071,26	13,81	17,27	2,51
ESPECIALISTA DE TALLER día	998,63	73,06		68,28		72,62	3.447,33	10,13	12,67	2,13
ESPECIALISTA DE TALLER noche	998,63	73,06		68,28	299,59	72,62	3.447,33	12,26	15,33	2,13
PEON ESPECIALISTA. TALLER día	998,63	73,06				72,62	3.447,33	9,65	12,06	2,13
PEON ESPECIALISTA TALLER noche	998,63	73,06			299,59	72,62	3.447,33	11,78	14,72	2,13

ANEXO II AL ACTA FINAL CALENDARIOS AÑOS 2013/2014**1. RECOGIDA DE R.S.U.**

- Turno de mañana: lunes a sábado y a partir de las 6.30 horas, y trabajo a tarea.
- Turno de tarde: lunes a sábado y a partir de las 15.00 horas, y trabajo a tarea.
- Turno de noche: lunes a sábado y a partir de las 22.00 horas, y trabajo a tarea.

2. PRERRECOGIDA DE R.S.U.

- Turno de mañana: lunes a viernes y de las 6.30 horas a 14.00.
- Turno de tarde: lunes a viernes y de las 14.00 horas a 21.30.
- Turno de noche: lunes a viernes y de las 22.00 horas a 5.30.

3. TRATAMIENTO DE R.S.U.**1. LÍNEA DE TRIAJE.**

- Turno de mañana: lunes a sábado y de las 7.20 horas a 14.00.
- Turno de tarde: lunes a sábado y de las 14.00 horas a 21.30.
- Turno de noche: lunes a viernes y de las 21.30 horas a 4.30.

2. GESTIÓN DE VOLUMINOSOS.

- Lunes a sábado y de 7.30 a 13.45.

3. LÍNEA DE ORGÁNICO y GESTIÓN DE RECHAZOS.

- Lunes a sábado y de 5.00 a 11.15, en el caso de recirculación de rechazo de orgánico.
- Lunes a sábado y de 7.30 a 13.45, en el caso de no recirculación de rechazo de orgánico.

4. PROCESADO FRACCIÓN ORGÁNICA.

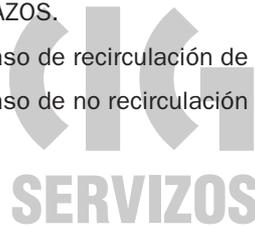
- Lunes a viernes de 14.30 a 22.00.

5. DEPURADORA y ESTABILIZADOR.

- Lunes a sábado y de 7.30 a 13.45.

6. TALLER.

- Turno de mañana: lunes a sábado y de las 7.00 horas a 14.30.
- Turno de tarde: lunes a sábado y de las 14.30 horas a 22.00.
- Turno de noche: lunes a viernes y de las 23.30 horas a 7.00.



CIG
SERVICIOS

www.cigservizos.org

2013/12273