

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

XUNTA DE GALICIA

Consellería de Economía, Emprego e Industria

Xefatura Territorial da Coruña

Servizo de Emprego e Economía Social

Resolución de inscrición no Rexistro e publicación do convenio colectivo da empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (Mancomunidade de Municipios da Serra do Barbanza)

Visto o texto do convenio colectivo da empresa FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. (MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LA SERRA DO BARBANZA) - (código 15004551012008), que subscribiu a Comisión Negociadora con data do 25 de maio de 2016, de conformidade co disposto no artigo 90, números 2 e 3, do Real decreto lexislativo 2/2015, de 23 de outubro, 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, esta Xefatura Territorial de Economía, Emprego e Industria

RESOLVE:

1.º.-Ordenar a súa inscrición 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, 20 de setembro de 2016.

O xefe territorial

Isidoro Martínez Arca

CONVENIO COLECTIVO DA EMPRESA FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. PARA O SEU PERSOAL ADSCRITO AO SERVIZO DE XESTIÓN DOS RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS E ASIMILABLES DA MANCOMUNIDADE DE MUNICIPIOS "SERRA DO BARBANZA"

www.cigservizos.org

CAPÍTULO I.-NORMAS XERAIS

ARTIGO 1.-ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Este Convenio Colectivo regulará as condicións de traballo da Empresa FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. para o seu persoal adscrito ao servizo de Xestión dos Residuos Sólidos Urbanos e Asimilables da Mancomunidade de Municipios "Serra do Barbanza".

ARTIGO 2.-DURACIÓN E VIXENCIA.

1. A duración do Convenio será de 4 anos, polo que estenderá a súa vixencia desde o día 1 de xaneiro de 2015 ata o 31 de decembro de 2018.

2. Este Convenio entrará en vigor o día do seu asinamento. As condicións económicas terán a súa vixencia a partir de 1 de xaneiro de 2015.

ARTIGO 3.-DENUNCIA.

Este Convenio considerarase automaticamente denunciado unha vez terminada a vixencia prevista no artigo anterior sen necesidade de preaviso ningún.

ARTIGO 4.-PRÓRROGA.

1. Este Convenio Colectivo prorrogarase tacitamente de ano en ano, independentemente da súa denuncia automática, mentres non se chegue a un acordo entre as partes sobre un novo Convenio.

2. Transcorrido un ano desde a denuncia do convenio colectivo sen que se acordase un novo convenio ou se ditase un laudo arbitral, efectuarase un incremento salarial anual equivalente á porcentaxe (%) que, con carácter global, experimente o Convenio Colectivo provincial de limpeza de edificios e locais da Coruña, para o ano correspondente.

3. No caso de que chegada a data de aplicación do incremento salarial, o Convenio Provincial estivese pendente de negociación, estarase ao que resulte desta, aplicándose en tal caso con carácter retroactivo.

ARTIGO 5.-ABSORCIÓN E COMPENSACIÓN.

1. As retribucións establecidas neste Convenio compensarán e absorberán todas as existentes no momento da súa entrada en vigor, calquera que sexa a natureza ou a orixe destas, exceptuando a antigüidade consolidada de quen a tivese.

2. Os aumentos de retribucións que puidesen producirse no futuro por disposicións legais só serán aplicables, cando consideradas globalmente e en cómputo anual, superen as aquí pactadas. En caso contrario serán compensadas e absorbidas, manténdose o presente Convenio nos seus propios termos.

ARTIGO 6.-COMISIÓN PARITARIA.

1. No prazo máximo de 30 días a partir do asinamento do Convenio, constituirase unha Comisión Paritaria de interpretación e vixilancia do Convenio.

2. Estará formada por TRES representantes da parte económica e TRES da parte social pertencentes ao Comité de Empresa, elixidos por cada parte. Ambas as partes poderán contar con asesores.

3. Reuniranse a instancia de parte tantas veces sexa necesario.

4. As súas funcións serán as seguintes:

- a) Interpretación da totalidade das cláusulas deste Convenio.
- b) Vixilancia e cumprimento do pactado.
- c) Estudo e valoración de novas disposicións legais de promulgación posterior á entrada en vigor deste Convenio que poidan afectar ao seu contido.
- d) Cantas outras actividades tendan á eficacia práctica do convenio e a unha maior solución interna dos conflitos.
- e) Participación e colaboración nos plans de formación.

5. Ambas as partes conveñen que calquera dúbida ou diverxencia que poida xurdir sobre a interpretación ou aplicación deste Convenio sexa sometida, antes de establecer reclamación ante os órganos competentes, a informe da Comisión Paritaria.

6. As funcións e actividades da Comisión Paritaria non obstruirán en ningún caso o libre acceso á xurisdición administrativa e contenciosa prevista na Lei.

7. As partes asinantes deste convenio, durante a súa vixencia, acordan someterse ás disposicións contidas no Acordo Interprofesional Galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo, (AGA), nos propios termos en que están formulados.

CAPÍTULO II.-CONDICIÓN ECONÓMICAS

ARTIGO 7.-CONDICIÓN ECONÓMICAS.

1. As condicións económicas serán as que para cada posto de traballo se establecen na táboa salarial anexa e de acordo cos artigos seguintes.

2. O pagamento da nómina mensual efectuarase dentro dos dous primeiros días de cada mes.

3. Poderase solicitar, ata como máximo o día 15 de cada mes, o aboamento de anticipos a conta do traballo efectuado e ata un máximo de 500,00 €. Este importe aboarase por medio de transferencia bancaria á conta que designe o traballador.

ARTIGO 8.-SALARIO BASE.

O salario base do persoal atinxido por este Convenio será o que para cada posto de traballo se establece na táboa salarial anexa. O salario base devengarase por día natural.

ARTIGO 9.-ANTIGÜIDADE.

1. A Empresa garante a percepción da antigüidade consolidada para aqueles operarios que a veñen percibindo sen que caiba ningún outro aboamento por esta causa.

2. A antigüidade consolidada incrementarase o IPC real cada ano.

ARTIGO 10.-PLUS DE ASISTENCIA.

O persoal atinxido por este convenio percibirá mensualmente un complemento de posto de traballo denominado Plus de Asistencia cuxo importe será o expresado na Táboa Salarial Anexa.

ARTIGO 11.-PLUS DE RECOLLIDA.

En aplicación da acordada diminución de xornada e para compensar os operarios de recollida, que traballan a tarefa, aboarase mensualmente un plus segundo a cantidade reflectida na Táboa Salarial Anexa a este Convenio, mantendo inalterable as rutas actuais.

ARTIGO 12.-PLUS DE TRANSPORTE.

Todo o persoal afectado por este Convenio percibirá mensualmente un plus extra salarial, denominado plus de transporte, cuxo importe será o establecido na táboa salarial anexa.

ARTIGO 13.-COMPLEMENTO DE SINGULARIDADE DE TÓXICOS, PENOSOS E PERIGOSOS (TPP).

O salario base establecido no art. 8 do presente convenio, considérase salario de cualificación ao atender ás características de cada posto de traballo e ás particulares circunstancias de perigosidade, penosidade e toxicidade que nel concorren. Atendendo á singularidade das devanditas circunstancias neste centro de traballo establécese un “complemento de singularidade de tóxicos, penosos e perigosos” para todos os postos de traballo recollidos neste convenio que será percibido mensualmente e cuxo importe será o establecido nas táboas salariais anexas.

Este complemento non se verá afectado polas variacións salariais que experimenten o resto de conceptos salariais do convenio e o seu importe será o establecido a continuación:

Para o ano 2015: 25 €

Para o ano 2016: 45 €

Para o ano 2017: 60 €

Para o ano 2018: 70 €

ARTIGO 14.-PLUS DE ESPECIALIDADE.

En atención á especialidade requirida para o desenvolvemento de determinados postos de traballo, establécese un “plus de especialidade” para os postos de triadores, xefes de quenda de triaxe, oficiais de planta, especialistas de planta e peóns de recollida. Este complemento será percibido mensualmente.

Este plus non se verá afectado polas variacións salariais que experimenten o resto de conceptos salariais do convenio e o seu importe será o establecido a continuación:

Para o ano 2015: 15 €

Para o ano 2016: 30 €

Para o ano 2017: 40 €

Para o ano 2018: 50 €

ARTIGO 15.-PLUS DE NOCTURNIDADE.

1. Os traballadores que realicen a súa xornada entre as 22 e as 6 horas percibirán un plus de nocturnidade cuxo importe será do 30% do salario base de cada posto de traballo.

2. Este plus aboarase por hora efectivamente traballada en xornada nocturna.

ARTIGO 16.-GRATIFICACIÓNS EXTRAORDINARIAS.

1. As gratificacións extraordinarias do Verán, Nadal e Beneficios, aboaranse, cada unha, a razón de 35 días de Salario Base e antigüidade consolidada de quen a viñese percibindo.

2. As pagas do Verán e do Nadal devengaranse semestralmente. A do Verán, do 1 de xaneiro ao 30 de xuño. A paga de Decembro devengarase do 1 de xullo ao 31 de decembro. Aboaranse os días 20 dos meses de xullo e de decembro, respectivamente.

3. A paga extraordinaria de Beneficios devengarase do 1 de xaneiro ao 31 de decembro, e aboarase o día 20 de Marzo do ano seguinte ao do seu devengo.

4. As Pagas Extras percibiranse na súa integridade, independentemente que o traballador estivese en situación de I.T. por calquera causa.

ARTIGO 17.-VACACIÓNS.

1. Serán de trinta días naturais para todos os traballadores afectadas por este convenio, retribuídas a razón de 30 días de salario base, antigüidade consolidada, plus de asistencia, plus de transporte, complementario de singularidade de tóxicos, penosos e perigosos, plus de especialidade, plus complementario e a media das percepcións nos tres meses anteriores en concepto de nocturnidade.

2. As vacacións non poderán ser compensadas en metálico, excepto nos casos de liquidación de contrato ou despedimento. As vacacións gozaranse por cada ano natural de servizo. No caso de que un traballador se contrate no transcurso dun ano ou deixe a empresa no transcurso deste, gozará do tempo de vacacións que proporcionalmente lle corresponda.

3. Das vacacións gozarse durante os doce meses do ano. A Empresa e o Comité fixarán e aprobarán un regulamento que contemple e ordene este goce.

4. Cando o período de vacacións fixado coincida cunha incapacidade temporal derivada de calquera causa que imposibilite ao traballador gozar delas, total ou parcialmente durante o ano natural a que corresponden, o traballador poderá facelo unha vez finalice a súa incapacidade, fixando un novo período de goce das vacacións pendentes de acordo coa empresa e sempre que non transcorran máis de dezaioito meses a partir do final do ano en que se orixinaron.

5. As vacacións inicianse ao día seguinte de saír da quenda de noite, non podendo comezar en domingo en ningún caso.

ARTIGO 18.-FESTIVOS TRABALLADOS.

1. Cando se traballe en Festivos con cargo á xornada semanal de traballo compensarase a xornada con 25 € como Plus de Festivo.

2. Cando o traballo en Festivo sexa a maiores da xornada semanal aboaranse as horas cun 25% de incremento e darase un día de descanso compensatorio.

3. Para efectos da concreción do goce dos días de descanso compensatorio polo traballo en festivos, estes serán solicitados polos traballadores sempre de acordo co normal funcionamento do servizo. En caso de máis dunha solicitude de libranza para un mesmo día e quenda nos traballadores dun mesmo servizo, e no caso de que isto supoña unha perturbación na organización do traballo debidamente acreditada, terán preferencia as solicitudes comunicadas con maior antelación.

ARTIGO 19.-AXUDAS DE CUSTO.

1. Compensarase economicamente os desprazamentos por motivos laborais sempre que haxa que facer noite no lugar de desprazamento, ou cando sexa necesario comer e/ou cear neste.

2. Compensarase do seguinte xeito:

Axuda de custo completa: 40,00 €/día

Comida ou cea: 12,00 €/día

ARTIGO 20.-VARIACIÓNS SALARIAIS.

1. Ano 2015: 0% sobre as táboas salariais do ano 2014.

2. Ano 2016: 0% sobre as táboas salariais do ano 2015.

3. Ano 2017: IPC real do ano anterior, ano 2016, sobre as táboas salariais do ano 2016. No caso de que o IPC fose negativo, aplicarase un 0%.

4. Ano 2018: IPC real do ano anterior, ano 2017, sobre as táboas salariais do ano 2017. No caso de que o IPC fose negativo, aplicarase un 0%.

Estas variacións salariais non se aplican nin ao complemento de singularidade de tóxicos, penosos e perigosos nin ao plus de especialidade, definidos nos artigos 13 e 14 respectivamente.

Achéganse como anexo I as táboas salariais definitivas para os anos 2015 e 2016. Para as táboas dos anos 2017 e 2018 estarase ás variacións salariais indicadas neste artigo.

www.cigservizos.org

CAPÍTULO III.-CONDICIÓN DE TRABAJO

ARTIGO 21.-XORNADA DE TRABAJO.

1. Xornada de traballo: 37,5 horas semanais de traballo efectivo durante a vixencia do Convenio mediante calendario confeccionado respecto diso entre empresa e Comité. Os descansos estipulados no artigo 24 son computables para todos os efectos como tempo de traballo efectivo.

2. No caso de traballadores que debido ás especificacións do traballo en cuestión, principalmente en recollida, traballen "a tarefa", deben realizar as rutas ou traballos estipulados diarios de recollida na súa totalidade, tendo en conta o indicado no artigo 11.

3. Os traballadores de similares postos de traballo e que estean desempeñando unha función similar poderán intercambiar as súas quendas sempre que exista comunicación previa e aceptación da Empresa.

4. De acordo co establecido no artigo 9 do RDL 3/2012, do 6 de xullo, de medidas urxentes para a reforma do mercado laboral, que modifica o artigo 34.2 do Texto refundido do Estatuto dos Traballadores sobre distribución irregular da xornada de traballo, ambas as partes acordan que a actual distribución da xornada neste centro de traballo é a máis acaída para o sistema produtivo do centro, polo cal a porcentaxe de distribución irregular da xornada recollida no devandito artigo dáse por realizada nos horarios actuais, polo que durante a vixencia deste convenio non se producirá modificación algunha destas.

ARTIGO 22.-ORGANIZACIÓN DO TRABAJO.

A organización do traballo é facultade exclusiva da Dirección da Empresa, polo que esta poderá implantar os métodos e procedementos máis convenientes para a boa marcha do servizo sen que por iso se prexudique a formación profesional do seu persoal.

ARTIGO 23.-PRODUTIVIDADE.

Compromiso de produtividade: Os acordos alcanzados supoñen un mantemento do actual nivel de produtividade en todos os servizos e postos. A Comisión Paritaria fixará este nivel e estudará e tomará as medidas oportunas en caso de incumprimento.

ARTIGO 24.-DESCANSOS.

Nos labores de triaxe descansaranse 25 minutos e no resto dos servizos 20 minutos. Neles e no tempo de redución de xornada está incluído o tempo necesario para o aseo persoal. O tempo de descanso en triaxe poderá distribuírse en dúas fraccións a condición de que iso non implique a parada da liña ou un funcionamento anormal desta.

ARTIGO 25.-HORAS EXTRAORDINARIAS.

1. As partes que concorren neste convenio acordan a conveniencia de reducir ao mínimo indispensable a realización de horas extraordinarias, axustándose aos seguintes criterios:

a) Horas extraordinarias que veñan esixidas pola necesidade de reparar sinistros ou outros danos extraordinarios e urxentes: Si á súa realización.

b) Horas extraordinarias habituais: Supresión.

2. Outras horas extras que puidesen producirse na execución dos distintos cometidos serán aboadas na cantidade que se establece na táboa salarial anexa, ou ben compensadas con descansos.

3. As horas extraordinarias retribuiranse cun incremento do 25% sobre o valor do salario hora normal.

4. Será o traballador quen solicite se a compensación das horas extras traballadas serán compensadas en efectivo ou descanso. No caso de elixir descanso, e para efectos da concreción do goce dos días de descanso compensatorio polas horas extras, estes serán solicitados polos traballadores sempre de acordo co normal funcionamento do servizo. En caso de máis dunha solicitude de libranza para un mesmo día e quenda nos traballadores dun mesmo servizo, e no caso de que isto supoña unha perturbación na organización do traballo debidamente acreditada, terán preferencia as solicitudes comunicadas con maior antelación.

ARTIGO 26.-CALENDARIO LABORAL.

A Empresa e o Comité asinarán o Calendario Laboral para cada ano de vixencia do Convenio. Este poderá revisarse en función da posible modificación de traballo en festivos segundo necesidades ou ben por necesidades da produción.

2. O devandito Calendario, así como as súas modificacións, acordaranse entre empresa e Comité e expoñeranse no centro de traballo.

ARTIGO 27.-PERMISOS E LICENZAS.

1. PERMISOS NON RETRIBUÍDOS: Durante o ano concederanse ata 6 días de permisos sen retribución, mantendo o traballador en alta para efectos de cotización. Este permiso poderase fraccionar, como máximo, en tres períodos por traballador de como mínimo 1, 2 e 3 días respectivamente. Para a concesión dos devanditos permisos, o traballador debe solicitalo cunha antelación mínima de 7 días naturais, excepto no caso de falecemento dun familiar cuxa licenza non estea prevista noutro apartado deste artigo, no que o prazo de preaviso será de 48 horas. Este permiso só se poderá denegar no caso do incumprimento do prazo de preaviso ou se xa houberse outra solicitude previa, válida en tempo e forma, doutro permiso para outro traballador coincidente en día, quenda e servizo. A empresa deberá de contestar á solicitude de licenza como mínimo nun prazo de 48 horas antes do inicio desta, con excepción da licenza urxente, indicada anteriormente, para o que a empresa dispoñerá dun prazo de 12 horas antes de que se inicie a licenza solicita.

2. LICENZAS: O traballador, previo aviso e posterior xustificación segundo a forma que se especifica máis abaixo, poderá ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, por algún dos motivos e tempo seguintes:

- Por matrimonio: Vinte días.
- Por matrimonio de fillos ou irmáns: Un día.
- Polo nacemento ou adopción de fillo e polo falecemento, accidente ou enfermidade grave, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario de cónyuge, pais, irmáns, irmáns políticos, sogros, avós ou avós políticos, fillos e noras ou xenros: tres días. Se fose fóra da localidade, serán catro días.
- Polo cumprimento dun deber público ou para asistir ao médico: o tempo necesario.
- Por cambio de domicilio: Un día natural. Se fose fóra da localidade, dous días naturais.
- Por exames: o tempo necesario.
- Por asistencia a xuízos: o tempo necesario.
- Por asuntos propios: 1 día ao ano a partir do 1 de xaneiro do ano 2013. Para a concesión do devandito permiso, o traballador debe solicitalo cunha antelación mínima de 7 días naturais. Este permiso só se poderá denegar no caso do incumprimento do prazo de preaviso e se xa hai outra solicitude previa, válida en tempo e forma, doutro permiso para outro traballador coincidente en día, quenda e servizo.
- Os traballadores dispoñerán de 8 horas anuais para acompañar os fillos menores de 16 anos a consultorio médico.

3. O preaviso, salvo nos casos imprevistos, será de 48 horas como mínimo, para que a Empresa poida organizar o servizo. No caso de incumprimento deste prazo, a empresa denegará a concesión de devandita licenza.

4. A xustificación de concesión de licenza retribuída debe de ser obrigatoriamente entregada polo traballador á empresa nun prazo máximo de 2 días laborables a contar desde o seguinte á reincorporación do traballador tras a licenza. No caso particular das licenzas concedidas segundo "o tempo necesario", o xustificante debe de recoller as horas de inicio e fin do motivo da licenza, debendo o traballador acudir ao seu posto de traballo para finalizar a súa xornada, e/ou iniciala. En caso contrario entenderase como unha falta inxustificada, do mesmo xeito que se non se entrega o xustificante.

5. Como norma xeral, as licenzas comezaranse a contar na data en que se produza o feito que as motiva, agás que o traballador desenvolvese xa un 50% ou máis da súa xornada; nese caso comezará a contar desde o día seguinte. Se por motivo de hospitalización de familiares, debido a enfermidade grave ou por necesidades de operación, se establecesen quendas de estadía no hospital, ou por convalecencia, a fin de atender o enfermo, o traballador podería comezar a súa licenza en data posterior ao feito causante, dentro dos catorce días posteriores.

6. Nos supostos non recollidos neste apartado estarase ao establecido no Estatuto dos Traballadores.

ARTIGO 28.-PÓLIZA DE ACCIDENTES.

1. A Empresa subscribirá no prazo dun (1) mes, desde o asinamento deste Convenio, unha póliza de accidentes que garanta ao traballador ou aos seus herdeiros a cantidade de 20.000,00 € en caso de morte, incapacidade permanente total, absoluta ou gran invalidez, ocorrida en ou como consecuencia dun accidente de traballo, incluído o accidente "in itinere".

2. A empresa subscribirá no prazo dun (1) mes, desde o asinamento deste Convenio, unha póliza de seguro de vida que garanta aos herdeiros do traballador a cantidade de 9.000,00 € en caso de falecemento por accidente non laboral ou por enfermidade común.

ARTIGO 29.-EMBARAZOS.

1. Durante o período de embarazo, por prescrición médica ou indicación facultativa, a traballadora ocupará un posto de traballo de menos esforzo.

2. Permiso por lactación dun fillo menor de nove meses:

As traballadoras, por lactación dun fillo menor de nove meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A duración do permiso incrementárase proporcionalmente nos casos de parto múltiple.

A muller, pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da súa xornada en media hora coa mesma finalidade, ou acumular a hora de ausencia diaria en 15 xornadas laborables completas e que poderá gozar a continuación do permiso de paternidade ou baixa de maternidade.

Este permiso poderá ser gozado indistintamente pola nai ou o pai no caso de que ambos traballen.

ARTIGO 30.-INCAPACIDADE TEMPORAL.

1. Nos supostos de I.T. derivada de accidente laboral, a empresa complementará desde o primeiro día de baixa, ata o 100 % dos seguintes conceptos: salario base, plus de asistencia, plus complementario, plus de especialidade e complemento de singularidade.

2. Nos supostos de I.T. derivada de enfermidade común ou accidente non laboral, a empresa complementará unicamente durante os tres primeiros días e cun límite de dous períodos nun ano natural, ata o 100% dos seguintes conceptos: salario base, plus de asistencia e plus complementario.

No caso de que nalgún momento do devandito I.T. se producise hospitalización ou intervención cirúrxica, a empresa complementará os conceptos sinalados no parágrafo anterior desde o primeiro día e ata un máximo de catro meses.

ARTIGO 31.-ROUPA DE TRABALLO.

1. Ao persoal afectado por este convenio faráselle entrega da roupa de traballo da calidade e cantidade necesaria para que poida traballar nas mellores condicións e con relación á función que ocupan e de acordo cos artigos seguintes.

2. De forma xeral, e tras a entrega da primeira quenda de mudas, tanto de inverno como de verán, aquelas iranse repoñendo pola empresa a petición dos traballadores, a medida que polo seu desgaste sexan inviables para o seu uso, para o que se devolverá á empresa o vestiario desgastado e repoñerase por outro equivalente. O devandito vestiario debe de ser coidado co máximo esmero por parte dos traballadores, cumprindo as especificacións de uso vinculadas a este. No caso de que o devandito vestiario se deteriore e/ou se extravíe por causas imputables ao traballador, adoptaranse as medidas disciplinarias correspondentes.

3. Para os subservizos de tratamento e eliminación e taller, polas súas peculiaridades e condicións de traballo entregarase orientativamente e a aplicar segundo as funcións que desempeñen, o seguinte vestiario: pantalón, chaqueta, botas, camiseta de manga longa, camiseta manga curta, anorak e/ou chubasqueiro, chaleco, pantalón augas, mandís, manguitos, cofias e luvas. Ademais neste caso, a empresa procederá á recollida, lavado, secado e entrega da roupa sucia dúas veces á semana, segundo procedemento que a empresa especificará.

4. Para o subservizo de recollida e prerrecollida de RSU, polas súas peculiaridades e condicións de traballo entregarase orientativamente e a aplicar segundo as funcións que desempeñen, o seguinte vestiario: monos, pantalón, chaqueta, botas, camiseta de manga longa, camiseta manga curta, anorak e/ou chubasqueiro, chaleco, pantalón augas, e luvas.

5. Sempre de acordo coa avaliación de riscos de cada posto de traballo, onde non se poidan eliminar os riscos de xeito colectivo, a empresa dotará os traballadores dos equipos de protección individual necesarios. Estes equipos, que á vez que se entregan aos traballadores se formará a estes para a súa correcta utilización e as súas vinculantes especificacións de utilización, deben de ser coidados e utilizados correctamente polos traballadores. Unha vez se deteriore ou ben finalice a súa vida útil, segundo especificacións técnicas, devolveranse á empresa para que esta os volva repoñer e proceda á destrución das pezas deterioradas.

6. En canto a taquillas, lavabos, duchas, etc. a dispoñer no centro de traballo, deberán establecerse de acordo á lexislación vixente.

CAPÍTULO IV.-SEGURIDADE E SAÚDE

ARTIGO 32.-SEGURIDADE E HIXIENE.

1. Dada a importancia que recoñecen os asinantes á prevención de accidentes, inclúese este capítulo dedicado á saúde e seguridade no traballo. Ambas as partes consideran de aplicación a lexislación sobre Seguridade e Saúde, e para ese efecto, organizarase un Comité de Seguridade e Saúde, con obxecto de velar polo cumprimento das medidas legais e regulamentarias así como para a posta en práctica do estipulado na Lei 31/1995, do 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais.

2. As normas de prevención son de obrigada observación para os operarios, polo que se esixe unha implicación destes no seu cumprimento. Os sinistros que poidan producirse por incumprimentos destas normas darán lugar á adopción de medidas disciplinarias.

ARTIGO 33.-MEDIDAS DE SEGURIDADE E SAÚDE.

A Empresa adoptará as medidas de Seguridade e Saúde pertinentes, como consecuencia do control do lugar de traballo e das instalacións e instrumentos que pon a disposición dos traballadores. As medidas de protección afectarán igualmente aos traballadores, obrigándose a traballar con seguridade e a coidar que os locais e instrumentos de traballo estean en perfectas condicións, debendo poñer en coñecemento do Comité de Seguridade e Saúde todas as anomalías que se detecten para que polo mesmo se adopten as medidas oportunas.

ARTIGO 34.-COMITÉ DE SEGURIDADE E SAÚDE.

O Comité de Seguridade e Saúde terá unha composición de carácter paritario. Con respecto ao número de integrantes deste, estarase ao que se determina na Lei 31/1995, do 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais.

ARTIGO 35.-FUNCÍONS DO COMITÉ DE SEGURIDADE E SAÚDE.

1. As funcións do Comité de Seguridade e Saúde serán as seguintes:

- a) Promover a observancia das disposicións vixentes para a prevención de riscos profesionais.
- b) Fomentar a colaboración de todo o persoal na práctica e observancia das medidas preventivas, estimular o ensino, divulgación, propaganda da Seguridade e Hixiene no traballo, fundamentalmente entre os representantes dos traballadores, tanto do Comité de representantes como entre os propios membros do Comité de Seguridade e Saúde.

2. A Empresa facilitará os medios de información necesarios a fin de que todo o persoal estea ao día sobre as recomendacións, obrigas e prácticas en materia de Seguridade e Hixiene.

ARTIGO 36.-RECOÑECEMENTO MÉDICO.

1. Anualmente, efectuarase a todos os traballadores un recoñecemento médico de carácter voluntario que, previo acordo entre a empresa e a mutua correspondente, se efectuará no propio centro de traballo e durante a xornada laboral. O devandito recoñecemento médico será específico para cada posto de traballo de acordo cos protocolos establecidos.

2. Os resultados do recoñecemento médico entregaranse ao traballador, sendo aqueles estritamente confidenciais.

ARTIGO 37.-CONTROL DAS MUTUAS.

1. O Comité de Empresa poderá formular por escrito as queixas dos traballadores ante a atención recibida, que será transmitida á mutua correspondente. Destas actuacións terase informado ao propio Comité.

2. O Comité de Empresa elaborará un informe anual sobre a calidade do servizo prestado pola Mutua, que será tramitado ante esta, con coñecemento do servizo médico de FCC.

CAPÍTULO V.-ASUNTOS SOCIAIS

ARTIGO 38.-RETIRADA DO PERMISO DE CONDUCIR E CAP.

1. No caso de que a un traballador co posto de traballo de Conductor ou a calquera traballador da empresa con autorización para o manexo dalgún vehículo, realizando o seu cometido cun vehículo da Empresa e cumprindo coa función que lle foi encomendada, lle fose retirado provisionalmente o permiso de conducir, a Empresa, a solicitude do traballador, dotarao de asistencia xurídica para o recurso da pertinente sanción, se fose viable, así como para a recuperación dos puntos perdidos por mor da devandita sanción, se fose o caso. Así mesmo asignaralle outro posto de traballo adecuado ás súas facultades e respectándolle a retribución anterior por un período máximo dun ano. Ao remate da suspensión do permiso de conducir será reintegrado ao seu posto de traballo.

2. Estes beneficios non terán lugar cando a causa da retirada do permiso de conducir sexa debida a imprudencia temeraria, embriaguez ou drogadicción, ou cando exista reincidencia.

3. O curso de reciclaxe de condutores denominado CAP, será organizado pola empresa para efectos da súa realización por parte dos traballadores da empresa que así o necesiten por normativa legal. De acordo entre a empresa e o comité, incluíranse nos plans de formación da empresa os cursos de reciclaxe de condutores denominado CAP, que serán impartidos fóra da xornada laboral. Os traballadores que non necesiten da reciclaxe de condutores para o desempeño do seu traballo, pero que si o necesiten para manter en vigor a súa licenza de conducción, poderán optar a este nas mesmas condicións cando queden prazas libres nestes cursos, ordenándose por antigüidade na solicitude de realización.

ARTIGO 39.-XUBILACIÓN.**1. XUBILACIÓN ANTICIPADA.**

Estarase ao determinado nos artigos 4 e 5 da Lei 27/2011, do 1 de agosto, sobre actualización, adecuación e modernización do sistema de Seguridade Social, modificado polo Real Decreto Lei 5/2013, do 15 de marzo, de medidas para favorecer a continuidade da vida laboral dos traballadores de maior idade e promover o envellecemento activo, así como aos artigos 161 bis e 163 da Lei Xeral da Seguridade Social.

2. XUBILACIÓN PARCIAL.

2.1.-Estarase ao determinado no artigo 6 da Lei 27/2011, do 1 de agosto, sobre actualización, adecuación e modernización do sistema de Seguridade Social, modificado polo Real Decreto Lei 5/2013, do 15 de marzo, de medidas para favorecer a continuidade da vida laboral dos traballadores de maior idade e promover o envellecemento activo, así como aos artigos 166 da Lei Xeral da Seguridade Social e aos artigos 7 e 12.6 do Estatuto dos Traballadores.

2.2.-Ao abeiro do establecido legalmente, recoñécese aos traballadores o dereito a solicitar á empresa e a esta a obriga de facilitar a documentación necesaria para tramitar a xubilación parcial e a redución de xornada ao límite máximo previsto a condición de que se reúnan os requisitos legalmente establecidos. A solicitude efectuarase cunha antelación mínima de tres meses á data na que se desexa que alcance a efectividade. Ata que o traballador xubilado parcialmente chegue á idade ordinaria de xubilación, a empresa deberá manter o contrato de substitución nos termos establecidos no artigo 12.6 do E.T.

ARTIGO 40.-EXCEDENCIAS.

1. A Empresa concederá aos traballadores fixos que o soliciten unha excedencia voluntaria por un período de catro meses a cinco anos. A Empresa reservará o posto de traballo ao traballador na devandita situación, concertando para o efecto o contrato de interinidade correspondente.

2. A reincorporación efectuarase de forma inmediata, previa notificación do traballador, cun mes de antelación.

3. Estarase ao establecido con carácter xeral no artigo 46 do Estatuto dos Traballadores e demais normas vixentes sobre a materia.

ARTIGO 41.-CRÉDITOS PERSOAIS.

Crearase un fondo de 12.000 € para conceder a cada traballador ata 1.000 € para casos de urxente necesidade xustificada e a condición de que sexa aceptado pola empresa. O importe concedido devolverase no prazo máximo de 1 ano.

CAPÍTULO VI.-DEREITOS SINDICAIS

www.cigservizos.org

ARTIGO 42.-DEREITOS SINDICAIS.

1. A empresa descontará na nómina mensual dos traballadores, a petición destes, o importe da cota sindical correspondente, para o que os traballadores interesados remitirán, á dirección da empresa, un escrito no que expresarán con claridade a orde de desconto, a central ou sindicato ao cal pertencen, a contía da cota, así como o número de conta corrente ou libreta de aforros do banco ou caixa de aforros para poder ser transferida a devandita cantidade.

2. Os traballadores que, posuíndo a condición de representantes sindicais, realicen a súa xornada en horas nocturnas, poderán gozar as horas sindicais que lle puidesen corresponder na xornada laboral posterior ou anterior.

3. Seccións sindicais: Amplíase ás empresas de 50 ou máis traballadores todos os dereitos sobre seccións sindicais de Empresa, estipulados na Lei Orgánica 11/85, do 2 de agosto, de liberdade sindical.

4. Quen obteña cargos a nivel provincial, autonómico ou estatal nas organizacións sindicais, terá dereito á excedencia forzosa con reserva de posto de traballo e reingreso automático.

5. Os membros do Comité de Empresa dispoñerán das horas mensuais de crédito sindical horario retribuído para a realización das súas funcións segundo o establecido legalmente.

6. Polo demais, as competencias e garantías de representación dos traballadores, será a establecida nos artigos 64 e 68 do E.T. e na Lei Orgánica de Liberdade Sindical.

7. A reserva de horas legalmente establecida será computada anualmente, tendo en conta que o cómputo será por anos naturais, ou en caso de eleccións que non coincidan co ano completo, serán as que correspondan proporcionalmente desde a data de inicio do mandato ata o 31 de decembro do primeiro ano e o último desde o 1 de xaneiro ata a data de finalización de leste. A petición escrita do Comité de Empresa poderán acumularse as horas dos representantes dos

traballadores que así o desexen e que o confirmen mediante o seu asinamento, nun ou en varios, sen exceder o tope legal e en cómputo anual, sempre que sexa comunicada á Empresa no primeiro trimestre do ano, ou, de ser o caso, durante o primeiro trimestre de mandato ou ben a partir dos tres meses seguintes ao asinamento deste convenio. A utilización será por xornadas completas no caso de que o traballador estea asignado a un servizo que pola súa organización non permita utilizar xornadas parciais sen distorsionar o devandito servizo, En caso contrario, poderanse utilizar xornadas completas ou xornadas parciais.

8. Os traballadores terán dereito a reunirse en asemblea, durante a xornada de traballo e ata un máximo de 3 reunións anuais como máximo, debendo comunicar á empresa a súa celebración cunha antelación de 48 horas. En situacións excepcionais de conflito ou folga, abondará con preavisar con 24 horas de antelación, e non computarán para efectos da limitación do parágrafo anterior.

CAPÍTULO VII.-SUBROGACIÓN DO PERSOAL

ARTIGO 43.-SUBROGACIÓN DO PERSOAL.

1. O cambio de titularidade da Empresa ou dunha unidade autónoma desta non extinguirá por si mesma a relación laboral, quedando o novo empresario subrogado nos dereitos e obrigas laborais do anterior. O cambio de titularidade esixirá o recoñecemento da representación sindical dos traballadores afectados.

2. Se algún dos servizos mencionados deixasen de prestarse pola non renovación, rescisión ou rescate do contrato, os traballadores adscritos aos devanditos servizos serán absorbidos pola nova empresa adjudicataria, ou, de ser o caso, polo propio organismo público ou polo titular do servizo nas mesmas condicións económicas e laborais que se establecen no presente Convenio ou no que o substitúa.

3. Tanto o empresario cedente como o novo concesionario responderán solidariamente das obrigas laborais nacidas con anterioridade á transmisión e que non fosen satisfeitas.

4. En todo o non previsto neste artigo, estarase ao estipulado con carácter xeral no Capítulo XI do Convenio Colectivo do Sector de Saneamento Público, Limpeza Viaria, Regos, Recollida Tratamento e Eliminación de Residuos, Limpeza e Conservación de Sumidoiros, BOE N.º 181 de 30 de xullo de 2013), ou novo convenio do mesmo ámbito que o substitúa, así como ao establecido no artigo 44.1 do Estatuto dos Traballadores.

CAPÍTULO VIII.-CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ARTIGO 44.-POSTOS DE TRABAJO.

Os postos de traballo serán os reflectidos na Táboa Salarial anexa a este Convenio. Todas as contratacións na empresa se realizarán detallando o grupo profesional e o seu correspondente posto de traballo.

ARTIGO 45. GRUPO PROFESIONAL.

O persoal afectado por este convenio colectivo, atendendo ás funcións que exerza na empresa, estará encadrado nalgún dos seguintes grupos profesionais:

- a) Grupo de Mandos.
- b) Grupo de Administración.
- c) Grupo de Operarios.

ARTIGO 46.-CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Cada Grupo Profesional comprende os postos de traballo que para cada un deles se especifica a continuación:

- a) Grupo de Mandos.

Enténdese como persoal encadrado dentro deste grupo a aqueles traballadores que ocupan postos de dirección e responsabilidade dentro da estrutura da empresa e que, pola súa definición, están ocupados por persoal de confianza da empresa. Corresponden a este grupo os seguintes postos de traballo:

– Director de Explotación.–Cos coñecementos necesarios, e baixo as ordes da dirección da empresa, é o máximo responsable no centro de traballo, mandando sobre o resto do persoal deste, adoptando as medidas oportunas para o efectivo, eficaz e correcta organización e prestación dos servizos. Así mesmo, é tamén responsable de adoptar as medidas oportunas para o mantemento da disciplina do persoal ao seu cargo.

– Licenciado.–Traballador que, ás ordes do Director de Explotación e en posesión dunha titulación suficiente e acorde coas actividades a realizar, se responsabilice de actividades relacionados co bo funcionamento e prestación dos servizos que se executan no centro de traballo, como pode ser o de control de calidade de procesos e produtos, medición e control de rendementos de procesos e de traballos, coordinación de campañas de motivación e concienciación cidadá, prevención de riscos laborais, etc.

– Xefe de Recollida.–Ás ordes do Director de Explotación, ten ao seu cargo todo o persoal dos subservizos de recollida e prerrecollida. Posúe os coñecementos necesarios para organizar e prestar os servizos ao seu cargo de forma correcta e segundo os rendementos previstos, así como de manter a disciplina do persoal ao seu cargo.

– Xefe de Planta.–Ás ordes do Director de Explotación, ten ao seu cargo todo o persoal dos subservizos de taller e tratamento e eliminación de residuos. Posúe os coñecementos necesarios para organizar e prestar os servizos ao seu cargo de forma correcta e segundo os rendementos previstos, así como de manter a disciplina do persoal ao seu cargo.

– Capataz.–Traballador que, ás ordes do xefe de área correspondente, ten ao seu cargo a persoal operario, traballos que organiza, dirixe, vixía e ordena. Terá coñecementos suficientes das actividades ao seu cargo e dotes de mando suficiente.

– Encargado de Taller.–Traballador ás ordes do Xefe de Planta e con mando directo sobre o persoal de taller, ten a responsabilidade da organización, traballo e disciplina dos seus subordinados. Correspóndelle a organización do traballo, distribuíndo as tarefas e ao persoal dentro do seu departamento, responsabilizándose do coidado de ferramentas, instalacións, combustibles, etc., do taller.

b) Grupo de Administración.–Enténdese como persoal encadrado dentro deste grupo a aqueles traballadores que realizan funcións dentro do área de administración da empresa, realizando tarefas de contabilidade, administración, atención telefónica, etc. Corresponden a este grupo os seguintes postos de traballo:

– Oficial 1.º Administrativo.–Empregado que, ás ordes do Director de Explotación, realiza traballos que requiran cálculo, estudo, preparación e condicións adecuadas e que dispoña de titulación suficiente e adecuada, ademais de experiencia contrastada. Este traballador encárgase de ordenar, dirixir, controlar e vixiar de todo o persoal de administración, o cal está ao seu cargo.

– Oficial 2.º Administrativo.–Empregado que, ás ordes dun oficial administrativo encargado, realiza traballos que requiran cálculo, estudo, preparación e condicións adecuadas e que dispoña de titulación suficiente e adecuada, ademais de experiencia contrastada.

– Auxiliar Administrativo.–Empregado con responsabilidade restrinxida, subordinado a un Oficial Administrativo realizando traballos de carácter auxiliar ou secundario que requiren coñecementos xerais das técnicas administrativas, así como titulación suficiente.

c) Grupo de Operarios.–Enténdese como persoal encadrado dentro deste grupo a aqueles traballadores que executan os traballos propios da súa profesión e que, con maior ou menor complexidade, se corresponden coas tarefas propias dos servizos que a empresa presta no centro de traballo. Corresponden a este grupo os seguintes postos de traballo:

– Oficial Conductor.–En posesión do carné de conducir correspondente e necesario con respecto ao vehículo que conduce e maquinaria que utiliza, ten ao seu cargo a conducción e manexo da maquinaria necesaria e correspondente ao subservizo de recollida e prerrecollida, responsabilizándose do rendimento e correcto traballo do seu equipo de traballo, formado polo vehículo e/ou maquinaria e no que pode estar integrado ademais por peóns, e axudando e apoiando a estes se fose necesario para alcanzar os rendementos adecuados. Ademais, responsabilizarase, ao iniciar e desenvolver o seu traballo, de observar as prescricións técnicas, de funcionamento e de seguridade da maquinaria que conduza e da lexislación que lle afecte.

– Peón de Recollida.–Traballador encargado de executar as tarefas de recollida e/ou prerrecollida e ás ordes do oficial 1.º condutor, no caso de que forme parte dun equipo de traballo, ou directamente do capataz se traballa individualmente.

– Xefe de Quenda de Triaxe.–É o triador que ademais de realizar o seu cometido, realiza tarefas de control de traballo, disciplina e rendimento do persoal de triaxe, organización de descansos, distribución e rotación de postos, cubrición de partes, etc.

– Oficial de Planta.–É o traballador que desenvolve o seu traballo no subservizo de tratamento e eliminación de residuos con total eficiencia, eficacia, rendimento, dedicación, seguridade, esmero, disciplina, orde e limpeza. Aínda que coa formación continuada que se lle dea estará en disposición de realizar todos os traballos propios do servizo, intentaráselle asignar as tarefas máis complexas.

– Especialista de Planta.–É o traballador que desenvolve o seu traballo no subservizo de tratamento e eliminación de residuos con total dedicación, seguridade, esmero, disciplina, orde e limpeza. Promociona automaticamente ao posto de Oficial de Planta ao acreditar unha experiencia dun ano no seu posto de traballo, xa que é o período de tempo mínimo

previsto en alcanzar a práctica e especialización requirida. Aínda que coa formación continuada que se lle dea estará en disposición de realizar todos os traballos propios do servizo, intentaráselle asignar de forma progresiva as tarefas máis complexas.

– Triador.–É o traballador que se dedica aos traballos de selección manual de residuos na cinta de triaxe, coas especificacións que iso implica.

– Oficial de taller.–Traballador que desempeña o seu traballo no taller e con coñecementos e experiencia suficiente dos traballos de mantemento que desempeña, baixo as ordes directas do encargado do taller, encargarse de realizar todos os traballos encomendados coa maior eficiencia, eficacia, responsabilidade, esmero, dedicación, interese e rendemento, mantendo a contorna o máis limpo e ordenado e actuando con total seguridade. O número de oficiais de taller a dispoñer no persoal acordarase no seo da Comisión Paritaria.

– Especialista de taller.–Traballador que desempeña o seu traballo no taller e con coñecementos e experiencia suficiente dos traballos de mantemento que desempeña, baixo as ordes dun oficial superior, encargarse de realizar todos os traballos encomendados coa maior eficiencia, eficacia, responsabilidade, esmero, dedicación, interese e rendemento, mantendo a contorna o máis limpo e ordenado e actuando con total seguridade. Aínda que coa formación continuada que se lle dea e dispón estará en disposición de realizar todos os traballos propios do servizo, intentaráselle asignar progresivamente as tarefas máis complexas. Accederá ao posto de Oficial de taller no caso de que exista a praza e mediante promoción interna, tal e como está regulado no artigo 48 deste convenio.

– Peón especialista de taller.–Traballador que desempeña o seu traballo no taller e con coñecementos suficientes dos traballos de mantemento que desempeña, baixo as ordes dun xefe ou oficial, encargarse de realizar todos os traballos encomendados co maior esmero, dedicación e interese, mantendo o contorno o máis limpo e ordenado e actuando con total seguridade. Aínda que coa formación continuada que se lle dea e dispón, estará en disposición de realizar todos os traballos propios do servizo, intentaráselle asignar as tarefas menos complexas. Accederá automaticamente ao posto de Especialista de taller tras acreditar unha experiencia dun ano como peón especialista de taller, xa que é o período de tempo mínimo previsto en alcanzar a práctica e especialización requirida.

ARTIGO 47.–MOBILIDADE FUNCIONAL.

1. A mobilidade funcional no seo da empresa non terá outras limitacións que as esixidas polas titulacións académicas ou profesionais precisas para exercer a prestación laboral e pola pertenza ao grupo profesional.

2. A mobilidade funcional para a realización de funcións non correspondentes ao grupo profesional ou ao posto de traballo só será posible se existisen razóns técnicas ou organizativas que a xustificasen e polo tempo imprescindible para a súa atención. No caso de encomenda de funcións inferiores, esta deberá estar xustificada por necesidades perentorias ou imprevisibles da actividade produtiva. O empresario deberá comunicar esta situación aos representantes dos traballadores.

3. A mobilidade funcional efectuarase sen menoscabo da dignidade do traballador e sen prexuízo da súa formación e promoción profesional, tendo dereito á retribución correspondente ás funcións que efectivamente realice, salvo nos casos de encomenda de funcións inferiores, nos que manterá a retribución de orixe. Non caberá invocar as causas de despedimento obxectivo de ineptitude sobrevida ou de falta de adaptación nos supostos de realización de funcións distintas das habituais como consecuencia da mobilidade funcional.

ARTIGO 48.–TRABALLOS DE NIVEL SUPERIOR.

1. No caso de que, por necesidades da Empresa, se tivesen que realizar traballos de nivel superior, percibiranse os salarios na súa integridade correspondente ao novo posto, mentres dure esa situación.

2. Se os traballos de nivel superior se producen durante catro meses consecutivos ou seis alternos nun ano, entenderase a necesidade estrutural da empresa de crear esa praza, procedendo para a súa cobertura segundo o procedemento sinalado no artigo 48 deste Convenio Colectivo.

3. Exceptuaranse do sinalado no parágrafo anterior, para efectos de consideración de vacantes, os traballos de nivel superior derivados de situacións de cobertura de vacacións e períodos de IT dos traballadores da Empresa.

CAPÍTULO IX.–CONTROL DE ASCENSOS E PROMOCIÓN INTERNA

ARTIGO 49.–CONTROL DE ASCENSOS, PROMOCIÓN INTERNA.

1. No caso de que se xeren postos de traballo por necesidades do servizo ou por vacantes definitivas que se poidan producir por calquera circunstancia e que a estes sexan susceptibles de acceder a través de promoción interna aos traballadores actualmente contratados e sempre que sexan traballadores incluídos no grupo c), definidos nos artigos 45 e 46

deste convenio, a empresa comunicará ao Comité de Empresa a existencia das devanditas vacantes, de maneira que se proceda á publicación da devandita necesidade no taboleiro correspondente. A empresa dará un prazo de cinco días laborables para a presentación de candidaturas a partir do día seguinte ao da comunicación ao Comité de Empresa. No caso de que finalizado o devandito prazo, non exista ningunha candidatura presentada, a empresa actuará segundo o seu criterio. Se existen candidaturas, constituirase nun prazo máximo de 2 días laborables desde a fin do prazo de presentación de candidaturas, un tribunal de avaliación de candidatos, formado por dous representantes da Empresa e dous representantes do Comité, elixidos polas partes, coa consideración que os representantes do Comité teñen que formar parte do mesmo e que non poden ser á vez candidatos e xurado. A presidencia do tribunal recaerá sempre nun dos representantes da empresa e terá voto de calidade no caso de que haxa empates nas votacións. Unha vez formado o tribunal, avaliaranse os candidatos presentados, tendo en conta, sobre todo, titulación, coñecemento do posto de traballo, historial profesional e resultados de entrevista e proba práctica, se fose necesario. Nun prazo máximo de 3 días laborables, a partir da formación do tribunal, este decidirá o candidato elixido, ou no caso de que ningún candidato cumpra as mínimas condicións necesarias que require o posto, deixarase deserto, tendo en conta que neste caso non é válido o voto de calidade da presidencia, podendo proceder a empresa á contratación segundo o seu criterio. Durante o tempo de selección do candidato, a empresa poderá cubrir o posto con outro traballador segundo as consideracións definidas no artigo 47 deste Convenio.

2. O ascenso non será definitivo ata transcorrido un período de proba de 45 días. Durante este período, o traballador ascendido manterá o seu nivel orixinal, pero percibindo o salario correspondente ao posto de traballo ao que foi promovido provisionalmente. Trascorridos 45 días, recoñeceráselle o nivel correspondente.

3. En caso de non superar satisfactoriamente o período de proba, o traballador volverá desempeñar os traballos propios do seu posto e nivel de orixe, percibindo o salario correspondente a este.

CAPÍTULO X.-CONTRATACIÓN

ARTIGO 50.-PERÍODO DE PROBA.

O período de proba quedará establecido da seguinte forma:

- a) Grupo de operarios sen cualificación: 15 días.
- b) Grupo de Administración e operarios cualificados: 45 días.
- c) Grupo de Mandos: 4 meses.

ARTIGO 51.-CONTRATOS DE FORMACIÓN E EN PRÁCTICAS.

1. Os contratos para a formación e en prácticas estarán en función do estipulado legalmente pola súa normativa reguladora.

2. Non se utilizará esta contratación para contratar persoal integrado no Grupo de Operarios.

ARTIGO 52.-CONTRATOS EVENTUAIS POR CIRCUNSTANCIAS DA PRODUCCIÓN.

Esta modalidade contractual poderá realizarse durante un período máximo de 6 meses nun período de 12 meses. Se ao seu remate o traballador segue a prestar os seus servizos na empresa, ou é substituído por outro traballador cun contrato desas características, o contrato transformarase en indefinido.

ARTIGO 53.-CONTRATOS POR OBRA OU SERVIZO DETERMINADO.

Independentemente do establecido legalmente para este tipo de contratos, aos dous anos da súa formalización e no caso de continuar a relación laboral, este tipo de contratos transformaranse automaticamente en indefinidos.

ARTIGO 54.-CONTRATOS DE INTERINIDADE.

Só se poderán formalizar para a cobertura de baixas por IT, vacacións e excedencias. Deberá constar expresamente a identificación das circunstancias polas que se produce.

ARTIGO 55.-CONTRATOS FIXOS OU INDEFINIDOS.

Ademais do establecido legalmente para este tipo de contratos, todos os operarios contratados baixo esta modalidade contractual percibirán, en caso de despedimento improcedente, unha indemnización equivalente a 45 días de salario por ano traballado, cun límite de 42 mensualidades.

ARTIGO 56.-INDEMNIZACIÓN POR FINALIZACIÓN DE CONTRATO EVENTUAL.

Á finalización da súa duración, todos os traballadores que estivesen prestando os seus servizos baixo calquera modalidade contractual eventual, percibirán unha indemnización de 12 días de salario por ano traballado.

ARTIGO 57.-PREAVISO DE CESAMENTO VOLUNTARIO.

1. O prazo de preaviso no caso de cesamento voluntario do traballador será de 30 días naturais para o Grupo de Mandos; 20 días naturais para o Grupo de Administración; e 12 días naturais para o persoal do Grupo de Operarios.

2. Penalizarase a falta deste preaviso no mesmo número de días omitidos.

ARTIGO 58.-BOLSA DE TRABALLO.

1. Os postos de traballo de carácter fixo ou indefinido que vaian quedando vacantes no centro de traballo cubriranse co persoal eventual que preste servizos na empresa, valorando para a cobertura destes postos a antigüidade do traballador no seu posto de traballo e a súa capacidade.

2. Igualmente, e en relación cos postos de traballo de carácter temporal que sexan necesarios no centro de traballo, cubriranse preferentemente co persoal eventual que preste servizos na empresa, valorando para a cobertura destes postos a antigüidade do traballador no seu posto de traballo e a súa capacidade.

CAPÍTULO XI.-IGUALDADE**ARTIGO 59.-PLAN DE IGUALDADE.**

De acordo coa Lei 3/2007 para a Igualdade efectiva entre homes e mulleres cuxo obxecto é facer efectivo o dereito de igualdade de trato e de oportunidades entre homes e mulleres, mediante a eliminación de calquera forma de discriminación, con independencia da súa condición ou circunstancia e en todos os ámbitos da vida: laboral, económica, política ou social, a través deste Convenio establécense os seguintes principios de Igualdade na Empresa FCC, S.A.:

– Igualdade de trato: supón a ausencia de toda discriminación por razón de sexo e especialmente derivada da maternidade, a asunción de obrigas familiares e o estado civil.

– Igualdade de xénero: recoñecemento e igual valoración de mulleres e homes no contorno social, así como na asunción das tarefas e funcións que realizan nos distintos espazos.

– Igualdade de presenza equilibrada: promove unha representación suficientemente equitativa de ambos os sexos nos diferentes Grupos Profesionais da Empresa FCC, S.A.

ARTIGO 60.-DEREITOS.

Os dereitos establecidos no presente Convenio afectan por igual ao home e a muller de acordo coas disposicións vixentes en cada momento. Ningunha cláusula deste Convenio poderá ser interpretada en sentido discriminatorio nos grupos profesionais, condicións de traballo ou remuneración entre traballadores dun e outro sexo.

Para iso, establécense as seguintes cautelas:

Considérase discriminación directa por razón de sexo a situación en que se atopa unha persoa que sexa, sexa ou puidese ser tratada, en atención ao seu sexo, de xeito menos favorable que outra situación comparable.

Considérase discriminación indirecta por razón de sexo, a situación en que unha disposición, criterio ou práctica aparentemente neutros, pon á persoa dun sexo en desvantaxe particular con respecto a persoas doutro, salvo que a devandita disposición, criterio ou práctica poidan xustificarse obxectivamente en atención a unha finalidade lexítima e que os medios para alcanzar dita finalidade sexan necesarios ou adecuados.

En calquera caso, considérase discriminatoria toda orde de discriminar directa ou indirectamente por razón de sexo.

No texto do convenio utilizouse o masculino como xenérico para englobar aos traballadores e traballadoras, sen que isto supoña ignorancia das diferenzas de xénero existentes ou discriminación de ningún tipo.

Sen prexuízo do previsto no Protocolo para a Prevención de Situacións de Acoso Laboral e Sexual no Grupo FCC créase a figura do mediador das reclamacións e situacións que se poidan producir, sendo este designado polo Comité de Seguridade e Saúde.

ARTIGO 61.

En virtude da Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de homes e mulleres, nas novas incorporacións que se leven a cabo, por motivos de ampliación de persoal, substitución de persoal por mor de IT, vacacións do persoal, etc., procurarase que as devanditas incorporacións sexan de persoal feminino, ata alcanzar un ratio equilibrado, tal e como indica a mencionada Lei de Igualdade, para o que a Comisión Paritaria elaborará un plan e farase cargo do seu seguimento.

ARTIGO 62.

De conformidade co previsto polo artigo 45.2.º da Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, FCC, S.A. negociou e asinou un Plan de Igualdade a nivel de Empresa coas principais centrais sindicais, cuxa execución, seguimento e avaliación vén encomendada a unha Comisión, polo que as partes se remiten integramente a este. As partes asinantes do presente convenio comprométese ao exercicio dunha política activa que permita e potencie a plena igualdade entre homes e mulleres.

Para a consecución do devandito obxectivo poñerase en marcha un conxunto ordenado de medidas, que se adoptarán logo de realizar un diagnóstico da realidade desde unha perspectiva de xénero, e que estarán incluídas nun Plan de Igualdade de oportunidades.

A Comisión Paritaria responsabilizase da elaboración do diagnóstico na empresa e da elaboración dunha proposta de Plan de Igualdade; ambos os documentos enviaranse ao Comité de Empresa para a súa aprobación. O Plan de Igualdade precisará da aprobación do Comité de Empresa para a súa implantación nesta.

Para a realización do diagnóstico na empresa, a Comisión Paritaria deseñará e acordará unha ficha de recollida de datos.

DISPOSICIÓN FINAIS**PRIMEIRA****1. Normas Subsidiarias.**

No non previsto e regulado no Convenio Colectivo do Sector de Saneamento Público, Limpeza Viaria, Regos, Recollida Tratamento e Eliminación de Residuos, Limpeza e Conservación de Sumidoiros (BOE N.º 181 do 30 de xullo de 2013) ou novo convenio do mesmo ámbito que o substitúa, e disposicións legais de xeral aplicación.

2. Substitución de condicións.

A entrada en vigor deste convenio Colectivo implica a substitución das condicións laborais vixentes ata a data polas que se establecen neste convenio, por estimar e aceptar que, no seu conxunto e globalmente consideradas, supoñen condicións máis beneficiosas para os traballadores, todo iso en aplicación do artigo 82.4 do Estatuto dos Traballadores.

SEGUNDA

Este Convenio constitúe un todo orgánico e indivisible, e para efectos da súa aplicación práctica, considerarase globalmente e en cómputo anual.

TERCEIRA

Son partes asinantes deste Convenio Colectivo de Traballo, dunha parte a Representación Social, constituída polos representantes dos traballadores e membros das seccións sindicais CIG, CCOO, UGT e independente, e por outra banda, os representantes da Empresa. Ambas partes as reconécense mutuamente lexitimación para negociar este Convenio.

DISPOSICIÓN DERROGATORIA

De acordo co estipulado no artigo 86.4 do Estatuto dos Traballadores, o Convenio que sucede a un anterior derroga na súa integridade este último, agás os aspectos que expresamente se manteñan.

Centro: 632.160 Barbanza Táboas Salariais 2015													
	S. base	Plus Asist.	Plus Recollida	Plus Especialidade	Comp. Sing. TPP	Plus Complement.	Nocturnidade	Plus Transporte	Pagas	Total Ano	SALARIO HORA	SALARIO HORA EXTRA	NOCTURNIDADE HORA
A).-GRUPO DE MANDOS													
DIRECTOR EXPLOTACIÓN	1.462,84	73,06			25,00			72,62	5.049,82	24.652,11	14,59	18,23	3,12
LICENCIADO	1.286,21	73,06			25,00			72,62	4.440,06	21.922,73	12,97	16,22	2,74
XEFE DE RECOLLIDA	1.359,47	73,06			25,00			72,62	4.692,95	23.054,70	13,64	17,05	2,90
XEFE DE PLANTA	1.359,47	73,06			25,00			72,62	4.692,95	23.054,70	13,64	17,05	2,90
CAPATAZ día	1.262,15	73,06			25,00			72,62	4.356,99	21.550,90	12,75	15,94	2,69
CAPATAZ noite	1.262,15	73,06			25,00		378,64	72,62	4.356,99	26.094,62	15,44	19,30	2,69
ENCARGADO DE TALLER día	1.262,15	73,06			25,00			72,62	4.356,99	21.550,90	12,75	15,94	2,69
ENCARGADO DE TALLER noite	1.262,15	73,06			25,00		378,64	72,62	4.356,99	26.094,62	15,44	19,30	2,69
B).-GRUPO DE ADMINISTRACIÓN													
OFICIAL 1.º Administrativo	1.271,99	73,06			25,00			72,62	4.390,99	21.703,07	12,84	16,05	2,71
OFICIAL 2.º Administrativo	1.178,29	73,06			25,00			72,62	4.067,51	20.255,13	11,99	14,98	2,51
Auxiliar Administrativo	1.077,23	73,06			25,00			72,62	3.718,65	18.693,53	11,06	13,83	2,29
C).-GRUPO DE OPERARIOS													
OFICIAL CONDUTOR día	1.179,37	73,06			25,00			72,62	4.071,26	20.271,91	12,00	14,99	2,51
OFICIAL CONDUTOR noite	1.179,37	73,06			25,00		353,81	72,62	4.071,26	24.517,66	14,51	18,13	2,51
OFICIAL CONDUTOR TAREFA día	1.179,37	73,06	45,93		25,00			72,62	4.071,26	20.777,18	12,29	15,37	2,51
OFICIAL CONDUTOR TAREFA noite	1.179,37	73,06	45,93		25,00		353,81	72,62	4.071,26	25.022,92	14,81	18,51	2,51
PEÓN RECOLLIDA día	973,56	73,06		15,00	25,00			72,62	3.360,77	17.271,61	10,22	12,77	2,07
PEÓN RECOLLIDA noite	973,56	73,06		15,00	25,00		292,07	72,62	3.360,77	20.776,41	12,29	15,37	2,07
PEÓN RECOLLIDA TAREFA día	973,56	73,06	45,93	15,00	25,00			72,62	3.360,77	17.776,87	10,52	13,15	2,07
PEÓN RECOLLIDA TAREFA noite	973,56	73,06	45,93	15,00	25,00		292,07	72,62	3.360,77	21.281,68	12,59	15,74	2,07
XEFE QUENDA TRIAXE día	973,56	73,06		15,00	25,00	112,36		72,62	3.360,77	18.619,92	11,02	13,77	2,07
XEFE QUENDA TRIAXE noite	973,56	73,06		15,00	25,00	112,36	292,07	72,62	3.360,77	22.124,73	13,09	16,36	2,07
TRIADOR día	973,56	73,06		15,00	25,00			72,62	3.360,77	17.271,61	10,22	12,77	2,07
TRIADOR noite	973,56	73,06		15,00	25,00		292,07	72,62	3.360,77	20.776,41	12,29	15,37	2,07
OFICIAL DE PLANTA día	998,63	73,06		15,00	25,00	68,28		72,62	3.447,33	18.478,41	10,93	13,67	2,13
OFICIAL DE PLANTA noite	998,63	73,06		15,00	25,00	68,28	299,59	72,62	3.447,33	22.073,48	13,06	16,33	2,13
ESPECIALISTA PLANTA día	998,63	73,06		15,00	25,00			72,62	3.447,33	17.659,08	10,45	13,06	2,13
ESPECIALISTA PLANTA noite	998,63	73,06		15,00	25,00		299,59	72,62	3.447,33	21.254,16	12,58	15,72	2,13
OFICIAL DE TALLER día	1.179,37	73,06			25,00			72,62	4.071,26	20.271,91	12,00	14,99	2,51
OFICIAL DE TALLER noite	1.179,37	73,06			25,00		353,81	72,62	4.071,26	24.517,66	14,51	18,13	2,51
ESPECIALISTA DE TALLER día	998,63	73,06			25,00	68,28		72,62	3.447,33	18.298,41	10,83	13,53	2,13
ESPECIALISTA DE TALLER noite	998,63	73,06			25,00	68,28	299,59	72,62	3.447,33	21.893,48	12,95	16,19	2,13
PEÓN ESPECIALISTA. TALLER día	998,63	73,06			25,00			72,62	3.447,33	17.479,08	10,34	12,93	2,13
PEÓN ESPECIALISTA TALLER noite	998,63	73,06			25,00		299,59	72,62	3.447,33	21.074,16	12,47	15,59	2,13

Centro: 632.160 Barbanza Táboas Salariais 2016													
	S. base	Plus Asist.	Plus Recollida	Plus especialidade	Comp. Sing. TPP	Plus Complement.	Nocturnidade	Plus Transporte	Pagas	Total Ano	SALARIO HORA	SALARIO HORA EXTRA	NOCTURNIDADE HORA
A).-GRUPO DE MANDOS													
DIRECTOR EXPLOTACIÓN	1.462,84	73,06			45,00			72,62	5.049,82	24.892,11	14,73	18,41	3,12
LICENCIADO	1.286,21	73,06			45,00			72,62	4.440,06	22.162,73	13,11	16,39	2,74
XEFE DE RECOLLIDA	1.359,47	73,06			45,00			72,62	4.692,95	23.294,70	13,78	17,23	2,90
XEFE DE PLANTA	1.359,47	73,06			45,00			72,62	4.692,95	23.294,70	13,78	17,23	2,90
CAPATAZ día	1.262,15	73,06			45,00			72,62	4.356,99	21.790,90	12,89	16,12	2,69
CAPATAZ noite	1.262,15	73,06			45,00		378,64	72,62	4.356,99	26.334,62	15,58	19,48	2,69
ENCARGADO DE TALLER día	1.262,15	73,06			45,00			72,62	4.356,99	21.790,90	12,89	16,12	2,69
ENCARGADO DE TALLER noite	1.262,15	73,06			45,00		378,64	72,62	4.356,99	26.334,62	15,58	19,48	2,69
B).-GRUPO DE ADMINISTRACIÓN													
OFICIAL 1.º Administrativo	1.271,99	73,06			45,00			72,62	4.390,99	21.943,07	12,98	16,23	2,71
OFICIAL 2.º Administrativo	1.178,29	73,06			45,00			72,62	4.067,51	20.495,13	12,13	15,16	2,51
Auxiliar Administrativo	1.077,23	73,06			45,00			72,62	3.718,65	18.933,53	11,20	14,00	2,29
C).-GRUPO DE OPERARIOS													
OFICIAL CONDUTOR día	1.179,37	73,06			45,00			72,62	4.071,26	20.511,91	12,14	15,17	2,51
OFICIAL CONDUTOR noite	1.179,37	73,06			45,00		353,81	72,62	4.071,26	24.757,66	14,65	18,31	2,51
OFICIAL CONDUTOR TAREFA día	1.179,37	73,06	45,93		45,00			72,62	4.071,26	21.017,18	12,44	15,55	2,51
OFICIAL CONDUTOR TAREFA noite	1.179,37	73,06	45,93		45,00		353,81	72,62	4.071,26	25.262,92	14,95	18,69	2,51
PEÓN RECOLLIDA día	973,56	73,06		30,00	45,00			72,62	3.360,77	17.691,61	10,47	13,09	2,07
PEÓN RECOLLIDA noite	973,56	73,06		30,00	45,00		292,07	72,62	3.360,77	21.196,41	12,54	15,68	2,07
PEÓN RECOLLIDA TAREFA día	973,56	73,06	45,93	30,00	45,00			72,62	3.360,77	18.196,87	10,77	13,46	2,07
PEÓN RECOLLIDA TAREFA noite	973,56	73,06	45,93	30,00	45,00		292,07	72,62	3.360,77	21.701,68	12,84	16,05	2,07
XEFE QUENDA TRIAXE día	973,56	73,06		30,00	45,00	112,36		72,62	3.360,77	19.039,92	11,27	14,08	2,07
XEFE QUENDA TRIAXE noite	973,56	73,06		30,00	45,00	112,36	292,07	72,62	3.360,77	22.544,73	13,34	16,68	2,07
TRIADOR día	973,56	73,06		30,00	45,00			72,62	3.360,77	17.691,61	10,47	13,09	2,07
TRIADOR noite	973,56	73,06		30,00	45,00		292,07	72,62	3.360,77	21.196,41	12,54	15,68	2,07
OFICIAL DE PLANTA día	998,63	73,06		30,00	45,00	68,28		72,62	3.447,33	18.898,41	11,18	13,98	2,13
OFICIAL DE PLANTA noite	998,63	73,06		30,00	45,00	68,28	299,59	72,62	3.447,33	22.493,48	13,31	16,64	2,13
ESPECIALISTA PLANTA día	998,63	73,06		30,00	45,00			72,62	3.447,33	18.079,08	10,70	13,37	2,13
ESPECIALISTA PLANTA noite	998,63	73,06		30,00	45,00		299,59	72,62	3.447,33	21.674,16	12,82	16,03	2,13
OFICIAL DE TALLER día	1.179,37	73,06			45,00			72,62	4.071,26	20.511,91	12,14	15,17	2,51
OFICIAL DE TALLER noite	1.179,37	73,06			45,00		353,81	72,62	4.071,26	24.757,66	14,65	18,31	2,51
ESPECIALISTA DE TALLER día	998,63	73,06			45,00	68,28		72,62	3.447,33	18.538,41	10,97	13,71	2,13
ESPECIALISTA DE TALLER noite	998,63	73,06			45,00	68,28	299,59	72,62	3.447,33	22.133,48	13,10	16,37	2,13
PEÓN ESPECIALISTA. TALLER día	998,63	73,06			45,00			72,62	3.447,33	17.719,08	10,48	13,11	2,13
PEÓN ESPECIALISTA TALLER noite	998,63	73,06			45,00		299,59	72,62	3.447,33	21.314,16	12,61	15,76	2,13

ANEXO II**HORARIOS****1. RECOLLIDA DE R.S.U.**

- Quenda de mañá: luns a sábado e a partir de as 6.30 h. e traballo a tarefa.
- Quenda de tarde: luns a sábado e a partir das 15.00 h. e traballo a tarefa.
- Quenda de noite: luns a sábado e a partir das 22.00 h. e traballo a tarefa.

2. PRERRECOLLIDA DE R.S.U.

- Quenda de mañá: luns a venres e das 6.30 h. a 14.00.
- Quenda de tarde: luns a venres e das 14.00 h. a 21.30.
- Quenda de noite: luns a venres e das 22.00 h. a 5.30.

3. TRATAMENTO DE R.S.U.**1. LIÑA DE TRIAXE.**

- Quenda de mañá: luns a sábado e das 7:20 h. a 14.00.
- Quenda de tarde: luns a sábado e das 14.00 h. a 21.30.
- Quenda de noite: luns a venres e das 21.30 h. a 4.30.

2. XESTIÓN DE VOLUMINOSOS.

- Luns a sábado e de 7.30 a 13.45.

3. LIÑA DE ORGÁNICO e XESTIÓN DE REXEITAMENTOS.

- Luns a sábado e de 5.00 a 11.15, no caso de recirculación de rexeitamento de orgánico.
- Luns a sábado e de 7.30 a 13.45, no caso de non recirculación de rexeitamento de orgánico.

4. PROCESADO FRACCIÓN ORGÁNICA.

- Luns a Venres de 14.30 a 22.00.

5. DEPURADORA e ESTABILIZADOR.

- Luns a sábado e de 7.30 a 13.45.

6. TALLER.

- Quenda de mañá: luns a sábado e das 7.00 h. a 14.30.
- Quenda de tarde: luns a sábado e das 14.30 h. a 22.00.
- Quenda de noite: luns a venres e das 21.30 h. a 5.00.

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

CAPÍTULO I.-NORMAS GENERALES**ARTÍCULO 1.-ÁMBITO DE APLICACIÓN.**

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 Urbanos y Asimilables de la Mancomunidad de Municipios "Serra do Barbanza".

ARTÍCULO 2. –DURACIÓN Y VIGENCIA.

1. La duración del Convenio será de 4 años, por lo que extenderá su vigencia desde el día 1 de enero de 2015 hasta el 31 de Diciembre de 2018.

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 2015.

ARTÍCULO 3.–DENUNCIA.

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.

2. Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral se efectuará un incremento salarial anual equivalente al porcentaje (%) 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.–ABSORCIÓN 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.

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 prevista 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 puesto de trabajo 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, hasta como máximo el día 15 de cada mes, el abono de anticipos a cuenta del trabajo efectuado y hasta un máximo de 500,00 €. Este importe se abonará por medio de transferencia bancaria a la cuenta que haya designado el trabajador.

ARTÍCULO 8.-SALARIO BASE.

El salario base del personal afecto a este Convenio será el que para cada puesto de trabajo 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.

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.

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.

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

ARTÍCULO 13.-COMPLEMENTO DE SINGULARIDAD DE TÓXICOS, PENOSOS Y PELIGROSOS (TPP).

El salario base establecido en el art. 8 del presente convenio, se considera salario de calificación al atender a las características de cada puesto de trabajo y a las particulares circunstancias de peligrosidad, penosidad y toxicidad que en él concurren. Atendiendo a la singularidad de dichas circunstancias en este centro de trabajo se establece un "complemento de singularidad de tóxicos, penosos y peligrosos" para todos los puestos de trabajo recogidos en este convenio que será percibido mensualmente y cuyo importe será el establecido en las tablas salariales anexas.

Este complemento no se verá afectado por las variaciones salariales que experimenten el resto de conceptos salariales del convenio y su importe será el establecido a continuación:

Para el año 2015: 25 €

Para el año 2016: 45 €

Para el año 2017: 60 €

Para el año 2018: 70 €

ARTÍCULO 14.-PLUS DE ESPECIALIDAD.

En atención a la especialidad requerida para el desarrollo de determinados puestos de trabajo, se establece un "plus de especialidad" para los puestos de triadores, jefes de turno de triaje, oficiales de planta, especialistas de planta y peones de recogida. Este complemento será percibido mensualmente.

Este plus no se verá afectado por las variaciones salariales que experimenten el resto de conceptos salariales del convenio y su importe será el establecido a continuación:

Para el año 2015: 15 €

Para el año 2016: 30 €

Para el año 2017: 40 €

Para el año 2018: 50 €

ARTÍCULO 15.-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 puesto de trabajo.

2. Este plus se abonará por hora efectivamente trabajada en jornada nocturna.

ARTÍCULO 16.-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 17.-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, complementario de singularidad de tóxicos, penosos y peligrosos, plus de especialidad, 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. Cuando el período de vacaciones fijado 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, fijando un nuevo periodo de disfrute de las vacaciones pendientes de acuerdo con la empresa 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 18.-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, éstos 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 19.-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 20.-VARIACIONES SALARIALES.

1. Año 2015: 0% sobre las tablas salariales del año 2014.
2. Año 2016: 0% sobre las tablas salariales del año 2015.
3. Año 2017: IPC real del año anterior, año 2016, sobre las tablas salariales del año 2016. En el caso de que el IPC fuese negativo, se aplicará un 0%.
4. Año 2018: IPC real del año anterior, año 2017, sobre las tablas salariales del año 2017. En el caso de que el IPC fuese negativo, se aplicará un 0%.

Estas variaciones salariales no se aplican ni al complemento de singularidad de tóxicos, penosos y peligrosos ni al plus de especialidad, definidos en los artículos 13 y 14 respectivamente.

Se adjuntan como anexo I las tablas salariales definitivas para los años 2015 y 2016. Para las tablas de los años 2017 y 2018 se estará a las variaciones salariales indicadas en este artículo.

CAPÍTULO III.-CONDICIONES DE TRABAJO**ARTÍCULO 21.-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 24 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 similares puestos de trabajo 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, de 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 22.-ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

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 23.-PRODUCTIVIDAD.

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 24.-DESCANSOS.

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 25.-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, éstos 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 26.-CALENDARIO LABORAL.

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 27.-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, como máximo, en tres periodos por trabajador de como mínimo 1, 2 y 3 días respectivamente. Para la concesión de dichos permisos, el trabajador debe solicitarlo con una antelación mínima de 7 días naturales, excepto en el caso de fallecimiento de un familiar cuya licencia no esté prevista en otro apartado de este artículo, en el que el plazo de preaviso será de 48 horas. Este permiso sólo se podrá denegar en el caso del incumplimiento del plazo de preaviso o si ya hubiera otra solicitud previa, válida en tiempo y forma, de otro permiso para otro trabajador coincidente en día, turno y servicio. La empresa deberá de contestar a la solicitud de licencia como mínimo en un plazo de 48 horas antes del inicio de la misma, con excepción de la licencia urgente, indicada anteriormente, para lo que la empresa dispondrá de un plazo de 12 horas antes de que se inicie la licencia solicitada.

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 el nacimiento o adopción de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de cónyuge, padres, hermanos, hermanos políticos, suegros, abuelos o abuelos políticos, hijos y nueros o yernos: tres días. Si fuese fuera de la localidad serán 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 preaviso 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 16 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 comenzar 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 28.-PÓLIZA DE ACCIDENTES.

1. La Empresa suscribirá en el plazo de un (1) 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".

2. La empresa suscribirá en el plazo de un (1) mes, desde la firma del presente Convenio, una póliza de seguro de vida que garantice a los herederos del trabajador la cantidad de 9.000,00 € en caso de fallecimiento por accidente no laboral o por enfermedad común.

ARTÍCULO 29.-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 30.-INCAPACIDAD TEMPORAL.

1. los supuestos de I.T. derivada de accidente laboral, la empresa complementará desde el primer día de baja, hasta el 100 % de los siguientes conceptos: salario base, plus de asistencia, plus complementario, plus de especialidad y complemento de singularidad.

2. En los supuestos de I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa complementará únicamente durante los tres primeros días y con un límite de dos períodos en un año natural, hasta el 100% de los siguientes conceptos: salario base, plus de asistencia y plus complementario.

En caso de que en algún momento de dicha I.T. se produjera hospitalización o intervención quirúrgica, la empresa complementará los conceptos señalados en el párrafo anterior desde el primer día y hasta un máximo de cuatro meses.

ARTÍCULO 31.-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 extravié 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 32.-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, de 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.

ARTÍCULO 33.-MEDIDAS DE SEGURIDAD Y SALUD.

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 34.-COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.

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, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

ARTÍCULO 35.-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.

2. 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 36.-RECONOCIMIENTO MÉDICO.

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 y durante la jornada laboral. Dicho reconocimiento médico será específico para cada puesto de trabajo de acuerdo con los protocolos establecidos.

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

ARTÍCULO 37.-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 informado 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 38.-RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCIR Y CAP.

1. En el supuesto de que a un trabajador con el puesto de trabajo de Conductor o a 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, a solicitud del trabajador, le dotará de asistencia jurídica para el recurso de la pertinente sanción, si fuese viable, así como para la recuperación de los puntos perdidos a causa de dicha sanción, si fuese el caso. Asimismo 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 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 39.-JUBILACIÓN.

1. JUBILACION ANTICIPADA.

Se estará a lo determinado en los artículos 4 y 5 de la Ley 27/2011, de 1 de Agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, modificado por el Real Decreto Ley 5/2013, de 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, de 1 de Agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, modificado por el Real Decreto Ley 5/2013, de 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 40.-EXCEDENCIAS.

1. La Empresa concederá a los trabajadores fijos que lo soliciten, una excedencia voluntaria por un período de cuatro 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 41.-CREDITOS PERSONALES.

Se creará un fondo de 12.000 € para conceder a cada trabajador hasta 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 42.-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, de 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.-SUBROGACIÓN DEL PERSONAL

ARTÍCULO 43.-SUBROGACIÓN 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 Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado B.O.E. n.º 181, de 30 de julio de 2013), 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 44.-PUESTOS DE TRABAJO.

Los puestos de trabajo serán los reflejadas en la Tabla Salarial anexa al presente Convenio. Todas las contrataciones en la empresa se realizarán detallando el grupo profesional y su correspondiente puesto de trabajo.

ARTÍCULO 45.-GRUPO PROFESIONAL.

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 46.-CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Cada Grupo Profesional comprende los puestos de trabajo 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 los siguientes puestos de trabajo:

– 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 los siguientes puestos de trabajo:

– 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 Administrativo 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 los siguientes puestos de trabajo:

– 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 47.–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.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o al puesto de trabajo 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 48.-TRABAJOS DE NIVEL SUPERIOR.

1. En el caso de que, por necesidades de la Empresa, se tuvieran que realizar trabajos de nivel superior, se percibirán los salarios en su integridad correspondiente al nuevo puesto, mientras dure esa situación.

2. Si los trabajos de nivel superior 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.

3. Se exceptuarán de lo señalado en el párrafo anterior, a efectos de consideración de vacantes, los trabajos de nivel superior 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 49.-CONTROL DE ASCENSOS, PROMOCION INTERNA.

1. En el caso de que se generen puestos de trabajo por necesidades del servicio o por vacantes definitivas que se puedan producir por cualquier circunstancia y que a los mismos sean susceptibles de acceder a través de promoción interna a los trabajadores actualmente contratados y siempre que sean trabajadores incluidos en el grupo c), definidos en los artículos 45 y 46 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 nivel original, pero percibiendo el salario correspondiente al puesto de trabajo al que ha sido promocionado provisionalmente. Transcurridos 45 días, se le reconocerá el nivel correspondiente.

3. En caso de no superar satisfactoriamente el periodo de prueba, el trabajador volverá a desempeñar los trabajos propios de su puesto y nivel de origen, percibiendo el salario correspondiente al mismo.

CAPÍTULO X.-CONTRATACIÓN

ARTÍCULO 50.-PERÍODO DE PRUEBA.

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

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 53.-CONTRATOS POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO.

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 54.-CONTRATOS DE INTERINIDAD.

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 55.-CONTRATOS FIJOS O INDEFINIDOS.

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 56.-INDEMNIZACION POR FINALIZACIÓN DE CONTRATO EVENTUAL.

A la finalización de su duración, todos los trabajadores que estuviesen prestando sus servicios bajo cualquier modalidad contractual eventual, percibirán una indemnización de 12 días de salario por año trabajado.

ARTÍCULO 57.-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 58.-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 59.-PLAN DE IGUALDAD.

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 60.–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.

Sin perjuicio de lo previsto en el Protocolo para la Prevención de Situaciones de Acoso Laboral y Sexual en el Grupo FCC se crea la figura del mediador de las reclamaciones y situaciones que se puedan producir, siendo este designado por el Comité de Seguridad y Salud.

ARTÍCULO 61.

En virtud de la Ley Orgánica 3/2007, de 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 Paritaria elaborará un plan y se hará cargo de su seguimiento.

ARTÍCULO 62.

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

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA

1. Normas Subsidiarias.

En lo no previsto y regulado en el Convenio Colectivo del Sector de, Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado (B.O.E. n.º 181, de 30 de julio de 2013) 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 más 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.

TERCERA

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.

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.



www.cigservizos.org

Centro: 632.160 Barbanza Tablas Salariales 2015													
	S. base	Plus Asist.	Plus Recogida	Plus Especialidad	Comp. Sing. TPP	Plus Complement.	Nocturnidad	Plus Transporte	Pagas	Total Año	SALARIO HORA	SALARIO HORA EXTRA	NOCTURNIDAD HORA
A).-GRUPO DE MANDOS													
DIRECTOR EXPLOTACIÓN	1.462,84	73,06			25,00			72,62	5.049,82	24.652,11	14,59	18,23	3,12
LICENCIADO	1.286,21	73,06			25,00			72,62	4.440,06	21.922,73	12,97	16,22	2,74
JEFE DE RECOLLIDA	1.359,47	73,06			25,00			72,62	4.692,95	23.054,70	13,64	17,05	2,90
JEFE DE PLANTA	1.359,47	73,06			25,00			72,62	4.692,95	23.054,70	13,64	17,05	2,90
CAPATAZ día	1.262,15	73,06			25,00			72,62	4.356,99	21.550,90	12,75	15,94	2,69
CAPATAZ noche	1.262,15	73,06			25,00		378,64	72,62	4.356,99	26.094,62	15,44	19,30	2,69
ENCARGADO DE TALLER día	1.262,15	73,06			25,00			72,62	4.356,99	21.550,90	12,75	15,94	2,69
ENCARGADO DE TALLER noche	1.262,15	73,06			25,00		378,64	72,62	4.356,99	26.094,62	15,44	19,30	2,69
B).-GRUPO DE ADMINISTRACIÓN													
OFICIAL 1.º Administrativo	1.271,99	73,06			25,00			72,62	4.390,99	21.703,07	12,84	16,05	2,71
OFICIAL 2.º Administrativo	1.178,29	73,06			25,00			72,62	4.067,51	20.255,13	11,99	14,98	2,51
Auxiliar Administrativo	1.077,23	73,06			25,00			72,62	3.718,65	18.693,53	11,06	13,83	2,29
C).-GRUPO DE OPERARIOS													
OFICIAL CONDUCTOR día	1.179,37	73,06			25,00			72,62	4.071,26	20.271,91	12,00	14,99	2,51
OFICIAL CONDUCTOR noche	1.179,37	73,06			25,00		353,81	72,62	4.071,26	24.517,66	14,51	18,13	2,51
OFICIAL CONDUCTOR TAREA día	1.179,37	73,06	45,93		25,00			72,62	4.071,26	20.777,18	12,29	15,37	2,51
OFICIAL CONDUCTOR TAREA noche	1.179,37	73,06	45,93		25,00		353,81	72,62	4.071,26	25.022,92	14,81	18,51	2,51
PEÓN RECOGIDA día	973,56	73,06		15,00	25,00			72,62	3.360,77	17.271,61	10,22	12,77	2,07
PEÓN RECOGIDA noite	973,56	73,06		15,00	25,00		292,07	72,62	3.360,77	20.776,41	12,29	15,37	2,07
PEÓN RECOGIDA TAREA día	973,56	73,06	45,93	15,00	25,00			72,62	3.360,77	17.776,87	10,52	13,15	2,07
PEÓN RECOGIDA TAREA noche	973,56	73,06	45,93	15,00	25,00		292,07	72,62	3.360,77	21.281,68	12,59	15,74	2,07
JEFE TURNO TRIAJE día	973,56	73,06		15,00	25,00	112,36		72,62	3.360,77	18.619,92	11,02	13,77	2,07
JEFE TURNO TRIAJE noite	973,56	73,06		15,00	25,00	112,36	292,07	72,62	3.360,77	22.124,73	13,09	16,36	2,07
TRIADOR día	973,56	73,06		15,00	25,00			72,62	3.360,77	17.271,61	10,22	12,77	2,07
TRIADOR noche	973,56	73,06		15,00	25,00		292,07	72,62	3.360,77	20.776,41	12,29	15,37	2,07
OFICIAL DE PLANTA día	998,63	73,06		15,00	25,00	68,28		72,62	3.447,33	18.478,41	10,93	13,67	2,13
OFICIAL DE PLANTA noche	998,63	73,06		15,00	25,00	68,28	299,59	72,62	3.447,33	22.073,48	13,06	16,33	2,13
ESPECIALISTA PLANTA día	998,63	73,06		15,00	25,00			72,62	3.447,33	17.659,08	10,45	13,06	2,13
ESPECIALISTA PLANTA noche	998,63	73,06		15,00	25,00		299,59	72,62	3.447,33	21.254,16	12,58	15,72	2,13
OFICIAL DE TALLER día	1.179,37	73,06			25,00			72,62	4.071,26	20.271,91	12,00	14,99	2,51
OFICIAL DE TALLER noche	1.179,37	73,06			25,00		353,81	72,62	4.071,26	24.517,66	14,51	18,13	2,51
ESPECIALISTA DE TALLER día	998,63	73,06			25,00	68,28		72,62	3.447,33	18.298,41	10,83	13,53	2,13
ESPECIALISTA DE TALLER noche	998,63	73,06			25,00	68,28	299,59	72,62	3.447,33	21.893,48	12,95	16,19	2,13
PEÓN ESPECIALISTA. TALLER día	998,63	73,06			25,00			72,62	3.447,33	17.479,08	10,34	12,93	2,13
PEÓN ESPECIALISTA TALLER noche	998,63	73,06			25,00		299,59	72,62	3.447,33	21.074,16	12,47	15,59	2,13

Centro: 632.160 Barbanza Tablas Salariales 2016													
	S. base	Plus Asist.	Plus Recogida	Plus Especialida	Comp. Sing. TPP	Plus Complement.	Nocturnidad	Plus Transporte	Pagas	Total Año	SALARIO HORA	SALARIO HORA EXTRA	NOCTURNIDAD HORA
A).-GRUPO DE MANDOS													
DIRECTOR EXPLOTACIÓN	1.462,84	73,06			45,00			72,62	5.049,82	24.892,11	14,73	18,41	3,12
LICENCIADO	1.286,21	73,06			45,00			72,62	4.440,06	22.162,73	13,11	16,39	2,74
JEFE DE RECOGIDA	1.359,47	73,06			45,00			72,62	4.692,95	23.294,70	13,78	17,23	2,90
JEFE DE PLANTA	1.359,47	73,06			45,00			72,62	4.692,95	23.294,70	13,78	17,23	2,90
CAPATAZ día	1.262,15	73,06			45,00			72,62	4.356,99	21.790,90	12,89	16,12	2,69
CAPATAZ noche	1.262,15	73,06			45,00		378,64	72,62	4.356,99	26.334,62	15,58	19,48	2,69
ENCARGADO DE TALLER día	1.262,15	73,06			45,00			72,62	4.356,99	21.790,90	12,89	16,12	2,69
ENCARGADO DE TALLER noche	1.262,15	73,06			45,00		378,64	72,62	4.356,99	26.334,62	15,58	19,48	2,69
B).-GRUPO DE ADMINISTRACIÓN													
OFICIAL 1.º Administrativo	1.271,99	73,06			45,00			72,62	4.390,99	21.943,07	12,98	16,23	2,71
OFICIAL 2.º Administrativo	1.178,29	73,06			45,00			72,62	4.067,51	20.495,13	12,13	15,16	2,51
Auxiliar Administrativo	1.077,23	73,06			45,00			72,62	3.718,65	18.933,53	11,20	14,00	2,29
C).-GRUPO DE OPERARIOS													
OFICIAL CONDUCTOR día	1.179,37	73,06			45,00			72,62	4.071,26	20.511,91	12,14	15,17	2,51
OFICIAL CONDUCTOR noche	1.179,37	73,06			45,00		353,81	72,62	4.071,26	24.757,66	14,65	18,31	2,51
OFICIAL CONDUCTOR TAREA día	1.179,37	73,06	45,93		45,00			72,62	4.071,26	21.017,18	12,44	15,55	2,51
OFICIAL CONDUCTOR TAREA noche	1.179,37	73,06	45,93		45,00		353,81	72,62	4.071,26	25.262,92	14,95	18,69	2,51
PEÓN RECOGIDA día	973,56	73,06		30,00	45,00			72,62	3.360,77	17.691,61	10,47	13,09	2,07
PEÓN RECOGIDA noche	973,56	73,06		30,00	45,00		292,07	72,62	3.360,77	21.196,41	12,54	15,68	2,07
PEÓN RECOGIDA TAREA día	973,56	73,06	45,93	30,00	45,00			72,62	3.360,77	18.196,87	10,77	13,46	2,07
PEÓN RECOGIDA TAREA noche	973,56	73,06	45,93	30,00	45,00		292,07	72,62	3.360,77	21.701,68	12,84	16,05	2,07
JEFE TURNO TRIAJE día	973,56	73,06		30,00	45,00	112,36		72,62	3.360,77	19.039,92	11,27	14,08	2,07
JEFE TURNO TRIAJE noche	973,56	73,06		30,00	45,00	112,36	292,07	72,62	3.360,77	22.544,73	13,34	16,68	2,07
TRIADOR día	973,56	73,06		30,00	45,00			72,62	3.360,77	17.691,61	10,47	13,09	2,07
TRIADOR noche	973,56	73,06		30,00	45,00		292,07	72,62	3.360,77	21.196,41	12,54	15,68	2,07
OFICIAL DE PLANTA día	998,63	73,06		30,00	45,00	68,28		72,62	3.447,33	18.898,41	11,18	13,98	2,13
OFICIAL DE PLANTA noche	998,63	73,06		30,00	45,00	68,28	299,59	72,62	3.447,33	22.493,48	13,31	16,64	2,13
ESPECIALISTA PLANTA día	998,63	73,06		30,00	45,00			72,62	3.447,33	18.079,08	10,70	13,37	2,13
ESPECIALISTA PLANTA noche	998,63	73,06		30,00	45,00		299,59	72,62	3.447,33	21.674,16	12,82	16,03	2,13
OFICIAL DE TALLER día	1.179,37	73,06			45,00			72,62	4.071,26	20.511,91	12,14	15,17	2,51
OFICIAL DE TALLER noche	1.179,37	73,06			45,00		353,81	72,62	4.071,26	24.757,66	14,65	18,31	2,51
ESPECIALISTA DE TALLER día	998,63	73,06			45,00	68,28		72,62	3.447,33	18.538,41	10,97	13,71	2,13
ESPECIALISTA DE TALLER noche	998,63	73,06			45,00	68,28	299,59	72,62	3.447,33	22.133,48	13,10	16,37	2,13
PEÓN ESPECIALISTA. TALLER día	998,63	73,06			45,00			72,62	3.447,33	17.719,08	10,48	13,11	2,13
PEÓN ESPECIALISTA TALLER noche	998,63	73,06			45,00		299,59	72,62	3.447,33	21.314,16	12,61	15,76	2,13

ANEXO II**HORARIOS****1. RECOGIDA DE R.S.U.**

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

2. PRERRECOGIDA DE R.S.U.

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

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

- Turno de mañana: lunes a sábado y de las 7:20 h. a 14.00.
- Turno de tarde: lunes a sábado y de las 14.00 h. a 21.30.
- Turno de noche: lunes a viernes y de las 21.30 h. 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 h. a 14.30.
- Turno de tarde: lunes a sábado y de las 14.30 h. a 22.00.
- Turno de noche: lunes a viernes y de las 21.30 h. a 5.00.

2016/7817