

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

XUNTA DE GALICIA

Consellería de Economía, Emprego e Industria

Xefatura Territorial da Coruña

Servizo de Emprego e Economía Social

Resolución pola que se inscribe no rexistro e se dá publicidade ao convenio colectivo da Unión Temporal de Empresas Babcock Kommunal MBH y Técnicas Medioambientales Tecmed, S.A. UTE Albada

Visto o expediente do convenio colectivo de traballo da Unión temporal de empresas BABCOCK KOMMUNAL MBH Y TECNICAS MEDIOAMBIENTALES TECMED, S.A. –UTE ALBADA– (código 15004162012004), que foi subscrito pola comisión negociadora na xuntanza do 24.04.2017, de conformidade co disposto no artigo 90 do Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 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, 19 de xuño de 2017

O xefe territorial

Isidoro Martínez Arca

V CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, DE ÁMBITO EMPRESARIAL, QUE REGULA LAS RELACIONES LABORALES DE LA EMPRESA BABCOCKKOMMUNAL MBH Y TÉCNICAS MEDIOAMBIENTALES TECMED, S.A. - U.T.E. (ALBADA) EN A CORUÑA PARA LOS AÑOS 2015, 2016 Y 2017

www.cigservizos.org

Disposición preliminar.–Partes que concertan el convenio colectivo.

El presente convenio colectivo ha sido suscrito por la Unión Temporal de Empresas, Babcock Kommunal MBH y Técnicas Medioambientales TECMED, S.A. - UTE (Albada) y la representación legal de los trabajadores del centro de trabajo.

CAPÍTULO I.–CONDICIONES GENERALES

Artículo 1.º.–Ámbito de aplicación.

El presente convenio será de aplicación a todos los trabajadores que presten sus servicios en la planta de tratamiento de residuos sólidos urbanos en A Coruña en la empresa Babcock Kommunal MBH y Técnicas Medioambientales TECMED, S.A. - UTE (Albada), fijos y eventuales, cualquiera que sea su modalidad de contrato o función profesional.

Artículo 2.º.–Vigencia y duración.

El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma sin perjuicio de su eficacia general a partir del día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y tendrá una vigencia de TRES años, desde el 1 de ENERO de 2015, hasta el 31 de DICIEMBRE de 2017.

Denunciado el convenio, en tanto no se llegue a un acuerdo sobre uno nuevo que sustituya a este, se entenderá que el contenido íntegro del presente se prorroga durante un total de dos años, período de ultraactividad en el cual se incluye el plazo de un año al que hace referencia el párrafo cuarto del artículo 86.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, y sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, se entenderá prorrogada de forma indefinida la vigencia del capítulo VI (retribuciones).

Artículo 3.º.-Denuncia.

La denuncia de este convenio se entenderá automática al momento de su vencimiento.

Artículo 4.º.-Garantía “ad personam”.

Las condiciones más beneficiosas para los trabajadores con respecto a este convenio, individual o colectivamente, subsistirán para aquellos que las vengán disfrutando, no siendo éstas compensables o absorbibles.

Artículo 5.º.-Compensación y absorción.

Las condiciones pactadas en este convenio absorben y compensan en su totalidad las que anteriormente rigieran por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por la empresa (mediante mejoras voluntarias, sueldos o salarios, primas o pluses fijos o variables, gratificaciones o beneficios voluntarios o conceptos equivalentes o análogos), o por imperativo legal.

Habida cuenta de la naturaleza del convenio de las condiciones que aquí se establecen, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados y en cómputo anual, superan el nivel total de éste. En caso contrario, serán absorbidos por las mejoras pactadas.

Artículo 6.º.-Comisión mixta paritaria.

Se crea una comisión mixta paritaria en la aplicación e interpretación del convenio, integrada por hasta cuatro representantes de la empresa e igual número máximo de 4 miembros de la parte social.

Esta comisión se reunirá a instancia de parte, y dicha reunión habrá de celebrarse dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la convocatoria.

La comisión se constituirá en un plazo máximo de diez días a contar desde la fecha de firma del convenio, siendo sus funciones las que a continuación se detallan:

- a) Dictámenes: acuerdo conjunto de ambas partes.
- b) Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- d) Cuantas otras actividades que tiendan a la eficacia del convenio y a una solución interna de posibles conflictos.

Artículo 7.º.-Cláusula de sometimiento expreso al AGA.

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional Gallego sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos de Trabajo (AGA) a excepción de los supuestos contenidos en la disposición adicional cuarta.

En todo caso, la posibilidad de sometimiento a procedimiento arbitral por las partes en la negociación colectiva y los conflictos de interpretación, administración y aplicación del presente convenio será de carácter expresamente voluntario.

CAPÍTULO II.-CONDICIONES GENERALES DE INGRESO

Artículo 8.º.-Ingreso al trabajo y pruebas de aptitud.

En ambos casos se estará a lo dispuesto en los art. 16 y 17 del convenio general del sector de limpieza pública, viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación del alcantarillado (B.O.E. 30/07/2013).

La empresa a la hora de realizar nuevas contrataciones tendrá en consideración la residencia en la zona de Nostián, Bens, Meicende, A Coruña y Arteixo.

CAPÍTULO III.-CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 9.º.-Definición de grupo y funciones profesionales.

La clasificación del personal, que se indica en el artículo siguiente, es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas. Los grupos y funciones profesionales establecidos en el presente convenio

se establecen en función de los grupos y funciones profesionales definidas en el convenio general del sector de la limpieza pública, y el puesto de trabajo desempeñado dentro de la empresa. Los cometidos profesionales de cada grupo, función profesional u oficio, deben considerarse simplemente indicativos.

El personal estará encuadrado atendiendo a las funciones que ejecuten en la empresa en algunos de los siguientes grupos profesionales:

Grupo de mandos intermedios, grupo de administrativos y grupo de operarios

Grupo de mandos intermedios.—El grupo de mandos intermedios está compuesto por la siguiente función profesional:

Encargado

1. Encargado.—Con los conocimientos necesarios tiene a su cargo al personal operario, cuyo trabajo dirige, vigila y ordena. Posee conocimientos completos de los oficios de las actividades que se desarrollan y dotes de mando suficientes para mantener la debida disciplina y que se obtengan los rendimientos previstos.

Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios. Es responsable del mantenimiento de la disciplina de los servicios a su cargo, y muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo.

Grupo de administrativos.—Este grupo está compuesto por la siguiente función profesional:

Auxiliar administrativo

Auxiliar administrativo: empleado que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

Grupo de operarios.—El grupo de personal operario está compuesto por las siguientes funciones profesionales:

Oficial 1.^a

Conductor

Mecánico

Peón especializado

Peón

1.—Oficial 1.^a—Es aquel trabajador que posee conocimientos técnicos suficientes y domina todos los procesos, equipos e instalaciones necesarios para la explotación y funcionamiento de la planta de tratamiento, encargándose de la realización de todos o de algunos de los trabajos en cada una de las profesiones. Manejará con perfecto conocimiento tanto los equipos, como los productos que intervienen en las distintas partes del proceso, ocupándose del uso, mantenimiento y almacenamiento correcto de los mismos, siendo su responsabilidad, el cumplimiento de las normas de seguridad vigentes para cada una de estas tareas, así como de la conservación general, mantenimiento básico y limpieza de los equipos e instalaciones. Realizará todas las labores de explotación conforme a las normas de calidad vigente, informando a sus superiores de forma inmediata de cualquier anomalía en el proceso o la instalación.

2.—Conductor.—Es el trabajador que estando en posesión de aquellos permisos especiales necesarios para la realización de las tareas correspondientes, tiene los conocimientos necesarios sobre la legislación que le afecta, los equipos y los trabajos para realizar tanto las labores de explotación ordenadas por el encargado de planta o responsable del servicio como para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieren elementos de taller. Se responsabilizará de la limpieza y conservación del vehículo o máquina que conduce y/o maneja y se responsabilizará de que dicho vehículo y/o máquina se encuentre en las debidas condiciones de funcionamiento. Cumplirá en todo momento los niveles de seguridad establecidos por la empresa. Informará a sus superiores de cualquier anomalía o deficiencia existente en las máquinas y/o vehículos o en la explotación que se considere perjudicial para el correcto desarrollo de los trabajos o conservación de maquinaria.

3.—Mecánico.—Es el trabajador que con mando sobre otros operarios o sin él, posee los conocimientos del oficio y lo practica con el mayor esmero y delicadeza a pleno rendimiento, realizando las reparaciones de los equipos mecánicos, con iniciativa propia y utilizando las máquinas, herramientas y útiles necesarios así como los medios auxiliares disponibles, conforme el dominio que le da su especialización. Se responsabilizará del buen uso y mantenimiento de las herramientas y útiles de su oficio, realizando el almacenamiento de productos y residuos conforme los estándares de calidad fijados por la empresa. Cumplirá todas las normas de seguridad, calidad y medioambiente vigentes, tanto las correspondientes a sus trabajos, como las de las instalaciones en donde las realice.

4.—Peón especializado.—El dedicado a determinadas funciones que sin constituir un oficio exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad, con conocimientos generales de la planta y de los residuos en ella gestionados y conocimientos

elementales teórico-práctico. Se responsabilizará de la realización de las tareas encomendadas por cualquiera de los responsables del servicio, siguiendo las prescripciones de seguridad y calidad de ejecución establecidas por la empresa.

5.-Peón.—Trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.

Equivalencias:

Los puestos de trabajo de operador de pulpo, operador de sala de control, operador de afino, operador de deshidratación, conductor, palista, mecánico, operador de prensa y trituradora se asimilan a la funciones profesionales o nivel profesional de oficial 1.ª antes descrita.

CAPÍTULO IV.—ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y PRODUCCIÓN

Artículo 10.º.—Organización del trabajo.

Para la organización y prestación del trabajo se estará a lo dispuesto en el capítulo VI del convenio general del sector del saneamiento público de limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación del alcantarillado (B.O.E. 30/07/2013).

CAPÍTULO V.—PROMOCIÓN Y ASCENSOS

Artículo 11.º.—Provisión de vacantes, promoción y ascensos.

Los puestos o tareas que impliquen mando o especial confianza serán de libre designación y revocación por parte de la empresa.

Para ascender a una función profesional o nivel profesional distinto del que se ostenta se estará a lo establecido en el reglamento de promoción y ascensos del anexo II.

El ascenso no será definitivo hasta transcurrido un período de prueba, que será de seis meses para el personal titulado y de dos meses para el resto del personal. Durante este período, el trabajador ascendido ostentará la función profesional a la que ha sido promocionado provisionalmente, percibiendo la retribución correspondiente a la misma.

En caso de no superar satisfactoriamente el período de prueba el trabajador volverá a desempeñar los trabajos propios de su función profesional y nivel anterior, percibiendo la retribución propia de la misma.

La empresa cubrirá las vacantes fijas que se produzcan por jubilaciones, defunción o casos de incapacidad definitiva, cuando las necesidades del servicio lo requieran.

Los trabajadores contratados bajo la modalidad de tiempo parcial o eventuales, tendrán preferencia para la ampliación de su jornada laboral y/o sustitución de vacantes, sobre cualquier nueva contratación efectuada por la empresa, siempre dentro de su misma cometidos profesionales y/o funciones.

CAPÍTULO VI.—RETRIBUCIONES

Artículo 12.º.—Estructura salarial.

Se establece la estructura de retribuciones económicas, en base a los siguientes conceptos:

Salario base.

Antigüedad.

Gratificaciones extraordinarias.

Retribución de vacaciones.

Plus convenio.

Plus tóxico, penoso y peligroso.

Plus de transporte.

Complemento de nocturnidad.

Plus de equiparación

Horas extraordinarias

Plus de polivalencia funcional

El abono de la nómina mensual se efectuará el último día hábil de cada mes.

Artículo 13.º.-Anticipos.

A petición de los trabajadores, la empresa concederá anticipos quincenales que no excederán del 100% del salario devengado hasta el momento de su abono.

La petición de anticipos se efectuará del día 1.º al 11.º de cada mes, efectuándose su pago el día quince de cada mes o los anteriores por festivos o inhábiles.

Con objeto de cubrir las posibles circunstancias imprevistas los trabajadores podrán disfrutar de anticipos que cuyo importe consistirá como máximo en tres mensualidades de los ingresos del trabajador, cuando concurren alguno de los motivos siguientes:

1. Matrimonio del empleado/a o hijo/a que conviva con él.
2. Primera comunión de hijo/a.
3. Fallecimiento del cónyuge, ascendiente o descendiente que conviva con el empleado/a.
4. Traslado de vivienda.
5. Gastos de matrícula y material escolar del empleado/a, cónyuge o hijos con ocasión de cursar estudios.
6. Adquisición de mobiliario para uso necesario para el hogar familiar.
7. Obras de mejora y restauración de la vivienda habitual.
8. Cualquier otra circunstancia de carácter muy excepcional, por necesidades apremiantes e inaplazables debidamente justificadas.

Requisitos:

1. Tener una antigüedad mínima de un año en la empresa.
2. Aportación de la documentación que se requiera.

Tramitación y formalización:

Las solicitudes se cursaran por los empleados interesados en carta petición dirigida a la dirección de la empresa, en la que se harán constar los hechos y circunstancias que originan la solicitud, así como el compromiso en el plazo en el que se justificara documentalmente el gasto originado. La empresa registrará por riguroso orden de entrada todas las solicitudes.

En el supuesto de que el prestatario causase baja en la empresa antes de la amortización total del préstamo quedará obligado a devolver el resto no amortizado en el momento de la baja.

La no justificación del gasto realizado en virtud de la concesión de cualquiera de los anticipos concedidos en las modalidades de este artículo será condición suficiente para exigir la cancelación y devolución inmediata del mismo.

La amortización sin intereses de la cantidad solicitada se hará efectiva en el plazo máximo de 15 meses.

Artículo 14.º.-Salario base.

El salario base del personal afecto al presente convenio colectivo es el que se determina para cada nivel y función profesional a en el anexo I de este convenio.

Artículo 15.º.-Antigüedad.

Todos los trabajadores percibirán por este concepto en doce mensualidades al año las cuantías fijas que a continuación se concretan para cada año de vigencia del convenio y que se devengarán a razón de 2 cuatrienios y un único y posterior bienio, según los años de antigüedad cumplidos, con un tope de 10 años de antigüedad, por el operario en el centro de trabajo.

Primer cuatrienio (4 años de antigüedad): 26,52 €/mes

Segundo cuatrienio (8 años de antigüedad): 37,13 €/mes

Posterior y único bienio (10 años de antigüedad): 42,44 €/mes

Artículo 16.º.-Plus tóxico, penoso y peligroso.

Todo el personal, excluyendo el personal administrativo y/o con función profesional de auxiliar administrativo, afectado por el presente convenio percibirá un complemento por este concepto, en los términos establecidos en la tabla salarial anexa, consistente en el 25% del salario base mensual.

Este complemento salarial se devengará en once mensualidades y durante el período de vacaciones.

Artículo 17.º.-Plus convenio.

Lo percibirán, en la cuantía señalada en la tabla salarial anexa según función profesional, los trabajadores afectados por este convenio.

Este plus es cotizable y se abonará por once mensualidades y en las pagas extraordinarias.

Artículo 18.º.-Plus de transporte.-Complemento indemnizatorio o suplido.

Se establece un plus de transporte con el fin de compensar los gastos que deben realizar los trabajadores como consecuencia de los desplazamientos al centro de trabajo. El personal comprendido en el presente convenio colectivo percibirá la cantidad especificada según función profesional y tablas salariales anexas de este convenio en concepto de plus de transporte, abonándose en once mensualidades.

Artículo 19.º.-Pagas extraordinarias.

La empresa abonará en los términos establecidos en las tablas salariales anexas a todo el personal comprendido en este convenio:

Se establecen dos pagas extraordinarias:

- Paga de verano a razón de salario base y plus convenio.
- Paga de Navidad a razón de salario base y plus convenio.

Devengos de las pagas extraordinarias: paga de verano (se devengará semestralmente, desde el 1 de enero, al 30 de junio, siendo su abono el 15 de junio del año en que finalice su devengo); paga de Navidad (se devengará semestralmente, desde el 1 de julio, al 31 de diciembre, siendo su abono el 15 de diciembre del año en que finalice su devengo).

Artículo 20.º.-Paga anual de productividad por recuperación.

Coincidiendo ambas partes en la conveniencia de mejorar la productividad y como estímulo e incentivo por el rendimiento en el trabajo, se establece este plus en la medida de las toneladas medias de recuperación de envases y embalajes según se especifica en las tablas que siguen para los años 2015 y 2016, y para el año 2017 y siguientes según función profesional.

www.cigservizos.org
Años 2015 Y 2016
Recuperación media mensual (t/mes)

Función profesional	750	800	850	900	950	1.000	1.050	1.100	1.150	1200
Peón	132,26	264,51	396,77	529,02	661,28	793,53	925,79	1.058,04	1.190,30	1.322,55
Peón especialista	136,31	272,62	408,93	545,24	681,55	817,86	954,17	1.090,48	1.226,79	1.363,10
Mecánico	146,25	292,50	438,75	584,99	731,24	877,49	1.023,74	1.169,99	1.316,24	1.462,49
Conductor	146,25	292,50	438,75	584,99	731,24	877,49	1.023,74	1.169,99	1.316,24	1.462,49
Oficial 1.ª	146,25	292,50	438,75	584,99	731,24	877,49	1.023,74	1.169,99	1.316,24	1.462,49
Auxiliares administrativos	136,31	272,62	408,93	545,24	681,55	817,86	954,17	1.090,48	1.226,79	1.363,10
Encargado	207,38	414,75	622,13	829,50	1.036,88	1.244,26	1.451,63	1.659,01	1.866,38	2.073,76

Año 2017

Función Profesional	Recuperación Media Mensual (t/mes)									
	750	800	850	900	950	1000	1050	1100	1150	
Peón	224,83	337,25	449,67	562,09	674,50	786,92	899,34	1.011,75	1.124,17	
Peón Especialista	231,73	347,59	463,45	579,32	695,18	811,04	926,91	1.042,77	1.158,63	
Mecánico	248,62	372,93	497,25	621,56	745,87	870,18	994,49	1.118,80	1.243,11	
Conductor	248,62	372,93	497,25	621,56	745,87	870,18	994,49	1.118,80	1.243,11	
Oficial 1ª	248,62	372,93	497,25	621,56	745,87	870,18	994,49	1.118,80	1.243,11	
Auxiliares Admi	231,73	347,59	463,45	579,32	695,18	811,04	926,91	1.042,77	1.158,63	
Encargado	352,54	528,81	705,08	881,35	1.057,62	1.233,89	1.410,16	1.586,43	1.762,70	

Con el fin de mantener un equilibrio entre la plantilla medía que presta servicios en la planta y las toneladas recuperadas, se establece sustituir las bajas médicas que se produzcan según los términos que siguen: durante el período de veranos (meses de junio a septiembre, ambos inclusive) serán sustituidas las bajas médicas producidas a partir del cuarto caso baja. Durante el período de invierno (meses de enero a mayo y de octubre a diciembre, todos ellos inclusive) se sustituirán las bajas médicas que superen el quinto caso de baja.

Las condiciones para el devengo y percibo de esta paga serán las siguientes:

– Su devengo será de carácter anual según el material recuperado y los tramos concretados en la tabla anterior una vez se alcance los objetivos de recuperación como media mensual del período anual que corresponda entre los meses de enero a diciembre del ejercicio que corresponda según la cantidad total recuperada de materiales (pet, pead, film, otros plásticos, brik, acero, aluminio y papel cartón seleccionado en planta) sujetos al convenio suscrito en fecha 26 de septiembre de 2016 entre Ecoembalajes España y la Xunta de Galicia.

– A los efectos del cálculo del importe de este complemento en los ejercicios sucesivos posteriores al año 2017 se estará a los términos de lo contenido en el convenio marco de Ecoembalajes España y la Xunta de Galicia que sustituya al firmado el 26 de septiembre de 2016 de tal forma que se procederá a regularizar los importes que por tramos se han fijado en la tabla anterior en la misma proporción que varíe la compensación económica a percibir por la empresa.

En el supuesto de que el material recuperado superase las 1150 toneladas/mes que establecen en la tabla superior fijada para el año 2017, los importes de los siguientes tramos se calcularán de manera proporcional de 50 en 50 toneladas.

– En el caso de corresponder percibo alguno por este concepto al haberse alcanzado alguno de los objetivos de toneladas recuperadas su abono será coincidiendo con el pago de la nómina del mes de marzo del año siguiente al ejercicio de referencia en cuanto a la recuperación de toneladas.

– Las cantidades recuperadas han de cumplir las EMTR (definiciones de calidades que han de cumplir los materiales recuperados para su aceptación por Ecoembalajes España). Por ello, en el caso de producirse alguna no conformidad las toneladas afectadas se descontarán del cómputo anual a tener en cuenta para el pago de la paga.

– Los importes contenidos en la tabla anterior y aquellos otros que pudieran percibirse por este concepto se entenderán se corresponden a un salario bruto antes de la aplicación de impuestos y descuentos a la seguridad social.

– La fórmula de cálculo de la fracción media anual de toneladas recuperadas se calculará conforme a la siguiente operación aritmética:

$$\frac{\text{TONELADAS RECUPERADAS AÑO QUE CUMPLEN EMTR}}{12 \text{ MESES}} = \text{RECUPERACIÓN MEDIA MENSUAL (t/mes)}$$

La paga de recuperación será calculada atendiendo a que los días de baja médica causados por accidentes laborales, maternidad, paternidad y riesgo durante el embarazo serán considerados para el cómputo de la paga de recuperación como días trabajados.

El cálculo de la paga de recuperación se realizara de la siguiente manera:

1.–Paga de recuperación.–Será equivalente al importe que resulte de la tabla de recuperación media mensual de acuerdo con la categoría profesional y en proporción a los días naturales devengado por trabajado efectivo. Su abono será coincidiendo con el pago de la nómina del mes de marzo del año siguiente, dado que ésta se devenga en el año anterior.

2.–Fondo paga de recuperación días no trabajados.–Todas las cantidades no abonadas a los trabajadores correspondientes a los días naturales no devengados por trabajo efectivo, se repartirán proporcionalmente entre todos los trabajadores en función del número de días trabajados por cada uno de ellos. Su abono será coincidiendo con el pago de la nómina del mes de marzo del año siguiente en el concepto de “fondo recuperación”.

Artículo 21.º.–Complemento de nocturnidad.

Su valor será el 30% sobre la base cálculo establecida en las tablas salariales anexas para cada uno de los años de vigencia del convenio, devengándose mensualmente este plus funcional de nocturnidad a todo aquel trabajador que realice el total de su jornada con adscripción al turno de noche. Se aplicará el principio de proporcionalidad en función de la jornada que tenga contratada y que realice (tiempo completo o tiempo parcial).

Aquellos trabajadores que realicen parte de su jornada en el turno de noche, percibirán la parte correspondiente al tiempo que efectivamente trabajen en dicho turno.

Artículo 22.º.-Plus de equiparación.

Se percibirá conforme a las cuantías mensuales señaladas en la tabla salarial anexa para cada uno de los años de vigencia de la presente norma convencional conforme a la función profesional que cada caso ostente el trabajador. El importe mensual de este plus se abonará en doce mensualidades en cada uno de los ejercicios.

Artículo 23.º.-Horas extraordinarias.

Se considerará extraordinaria cada hora de trabajo efectivo que se realice sobre la duración de la jornada ordinaria de trabajo anual establecida en la presente norma convencional.

Como norma general, tanto el ofrecimiento por parte de la empresa como la realización por parte del trabajador serán voluntarias, con el respeto a los límites y prohibiciones que la vigente normativa establece. No obstante lo anterior, el trabajador estará obligado a su realización, incluso cuando la jornada sea nocturna, cuando sean necesarias para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes, en cuyo caso no se tendrán en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias.

Dado el carácter público de los servicios que se prestan en esta actividad, se considerarán horas extraordinarias estructurales las necesarias para atender imprevistos, periodos de punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural, derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trata, todo ello, en aplicación y amparo de lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, OM 1/3/1983 y RD 2064/1995.

La opción de la compensación de las horas extraordinarias podrá realizarse bien a través de descanso equivalente o la retribución establecida en el presente artículo y anexos de las tablas salariales, retribución ésta que se hará efectiva en la nómina del mes siguiente a su realización. La elección de una u otra compensación será a razón del 50% por parte de los trabajadores y el otro 50% por parte de la empresa.

En el supuesto de la elección de descanso compensatorio este se disfrutará dentro de los cuatro meses siguientes.

Hora extra normal: 150% del valor de la hora ordinaria.

Hora extra realizada en horario nocturno, en jornada dominical o día festivo: 175% del valor de la hora ordinaria.

Hora extra realizada en domingo noche o día festivo de noche: 200% del valor de la hora ordinaria.

Artículo 24.º.-Plus de polivalencia funcional.

Los trabajadores con la función profesional de peón dadas las características de su puesto de trabajo y con independencia de la prestación corriente de las labores propias de su función profesional, se acuerda la polivalencia funcional del trabajador la cual se concreta en la obligación por parte del trabajador de realizar tanto las funciones que le son propias de Peón, como las de peón especialista, según se determine en cada momento por la dirección de la empresa ó mandos intermedios mediante las correspondientes órdenes e instrucciones. Por este motivo todos los operarios con función profesional de Peón percibirán 12 mensualidades la cantidad de 32 €/mes en concepto de plus de polivalencia funcional.

Artículo 25.º.-Tabla salarial.

Las retribuciones del personal comprendido en el presente convenio para su vigencia, se fijarán como Anexo I formando parte inseparable del mismo.

CAPÍTULO VII.-JORNADA**Artículo 26.º.-Jornada.**

La jornada efectiva de trabajo del personal comprendido en el ámbito del presente convenio será de 40 horas semanales con un descanso diario de 20 minutos considerados como tiempo efectivo de trabajo.

La jornada se realizará de acuerdo con los cuadros siguientes:

Turno rotativo de mañana y tarde

La jornada en el turno rotativo de mañana y tarde de lunes a viernes, con un descanso de 20 minutos diarios de descanso considerado como tiempo efectivo de trabajo.

Lunes-viernes
6.00 - 14.00
13.50 - 21.50

Turno de noche

La jornada en el turno de noche se distribuirá de domingo a jueves, con un descanso de 20 minutos diarios de descanso considerado como tiempo efectivo de trabajo.

Domingo-jueves
22.00-6.00

Turno de operador de PLC

Se realizará de manera rotativa, durante los 365 días del año natural, en turno de mañana (M)/tarde (T)/noche (N), siendo la distribución de jornada de trabajo y horario los que se indican a continuación:

4T-3D / 4T-3D / 4T-2D

T = día de trabajo

D = día de descanso

Turno mañana (M)	Lunes-domingo
	6.30-15.00
Turno tarde (T)	Lunes-domingo
	14.30-23.00
Turno noche (N)	Lunes-domingo
	22.30-7.00

La distribución de las jornadas de trabajo y descansos será la siguiente: cuatro días de trabajo tres de descanso, cuatro días de trabajo tres de descanso, cuatro días de trabajo dos de descanso.

Turno de báscula

Se realizará de manera rotativa en turno de mañana (M)/tarde (T)/noche (N), siendo la distribución de jornada de trabajo y horario los que se indican a continuación:

6T-2D / 5T-2D / 4T-7D / 3T-1D

T = día de trabajo

D = día de descanso

	Lunes-viernes	Sábado
Mañana	7.00 - 14.10	7.00 - 14.10
Tarde	14.00-22.10	

	Domingo-miércoles	Jueves-sábado
Noche	22.00-7.10	22.00-7.10

(* Se prestarán servicios en jornada festiva, al no suponer tal circunstancia un exceso de jornada en cómputo anual.

La distribución de las jornadas de trabajo y descansos será: seis de trabajo y dos de descanso, cinco de trabajo y dos de descanso, cuatro de trabajo y siete de descanso, tres de trabajo y uno de descanso.

Artículo 27.º.-Vacaciones.

Las vacaciones anuales se fijan en treinta y un días naturales retribuyéndose en los términos contenidos en la tabla salarial anexa.

El período de disfrute vacacional para todo el personal en la empresa se divide en dos fracciones de 15 y 16 días naturales (un total de 31 días naturales) durante los doce meses del año. 15 días naturales en el período de invierno (meses de enero a mayo y de octubre a diciembre, todos los meses incluidos) y, 16 días naturales a disfrutar dentro en el período de verano (meses de junio a septiembre, ambos incluidos) con excepción de los encargados y operadores de PLC cuyo disfrute vacacional de los 15 días será entre los meses de enero a abril y de octubre a diciembre y los 16 días entre los meses de mayo a septiembre.

A la hora de realizar el calendario anual de vacaciones se atenderá a las siguientes condiciones:

1) En cada período disfrutarán como máximo las vacaciones: En el período de invierno una dieciseisava parte de la plantilla distribuida de forma proporcional en cada uno de los turnos y períodos de disfrute (entendiendo que hay 16 períodos) y en el período de verano una octava parte de la plantilla distribuida de forma proporcional en cada uno de los turnos y períodos de disfrute (entendiendo que hay 8 períodos).

2) En cada mes no podrán coincidir más de un trabajador en los siguientes puestos de trabajo:

- Encargado
- Operador de PLC
- Operador de pulpo
- Conductor
- Mecánico
- Operador de deshidratación
- Operador de afino
- Operario de báscula

3) Los cambios de período de disfrute que se regulan en los siguientes párrafos deberán adecuarse también a las reglas de los puntos 1 y 2.

Las vacaciones anuales se retribuirán de acuerdo con la tabla salarial que figuran en el anexo.

No comenzarán a disfrutarse ni en festivos, ni en domingos, ni en días de libranza.

Con carácter general los trabajadores afectados por el presente convenio y misma función profesional y/o puesto de trabajo tendrán la posibilidad de acordar entre ellos el cambio de los períodos de disfrute de vacaciones preestablecido en el correspondiente calendario.

La solicitud y términos del acuerdo alcanzado entre los trabajadores afectados por dicho cambio deberá con carácter obligado ponerse en conocimiento de la empresa por escrito y con una antelación suficiente. En cualquier caso, será preceptivo para llevar a efecto el cambio solicitado la autorización y aceptación del mismo por parte de la empresa.

En el supuesto de que en el momento del inicio del período de vacaciones el trabajador se encontrase en situación de incapacidad temporal, el inicio de las mismas se suspenderá.

Artículo 28.º.-Festivos.

Se considerará festivo el día 3 de noviembre, festividad de San Martín de Porres. Se podrá trasladar a otro día, previo acuerdo entre empresa y comité de empresa. En el caso que coincida con día no laborable se trasladará a otro día laborable el cual lo fijará la empresa de acuerdo a las necesidades del servicio.

Los días 24 y 31 de diciembre de cada año no se trabajará siempre y cuando el cliente (Ayuntamiento de A Coruña) a solicitud de la empresa proporcione autorización expresa con la excepción del turno de báscula y PLC.

CAPÍTULO VIII.-EXCEDENCIAS

Artículo 29.º.-Excedencias.

Forzosa

Los supuestos de excedencia forzosa previstos en la Ley darán lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo que motivó la excedencia, perdiéndose el derecho si se solicita transcurrido este plazo.

La duración del contrato de trabajo no se verá alterada por la situación de excedencia forzosa del trabajador, y en el caso de llegar al término del contrato durante el transcurso de la misma, se extinguirá dicho contrato previa su denuncia o preaviso, salvo pacto en contrario.

Voluntaria

El trabajador, con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Este derecho sólo

podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador si hubieran transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

En los casos de la excedencia por cuidado de hijos y/o cuidado de familiares, el excedente conserva, de acuerdo con el artículo 46.3 del E.T. el derecho durante el primer año a la reserva de puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o función profesional equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

La excedencia contemplada en los párrafos segundo y tercero constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar función profesional a la suya, que hubieran o se produjeran en la empresa, y siempre que lo solicite con al menos un mes de antelación al término de la excedencia.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia por cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante los dos primeros años (el TRET establece la reserva del puesto durante el primer año) tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o función profesional equivalente.

Durante el período de excedencia el trabajador no podrá prestar sus servicios en otra empresa que se dedique a la misma actividad. Si así lo hiciera, perderá automáticamente su derecho de reingreso.

En los casos de excedencia voluntaria el trabajador conservará un derecho de reserva de su puesto de trabajo cuando la misma tenga una vigencia de 2 años y seis meses siempre y cuando preavise su reincorporación con al menos 30 días de antelación a su finalización.

Este derecho de reserva de puesto de trabajo en los supuestos de excedencia voluntaria solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cinco años desde el final de la anterior excedencia.

CAPÍTULO IX.-SUBROGACIÓN DE PERSONAL

Artículo 30.º.-Subrogación.

Al objeto de contribuir y garantizar al principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan mediante cualquiera de las modalidades tanto públicas como privadas de contratación de gestión de servicios públicos, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo, incluida la reversión del servicio que se presta respecto a cualquier administración u organismo público, en una concreta actividad o la totalidad de las reguladas en el ámbito funcional del presente convenio, se llevará a cabo en los términos y condiciones contenidos en el vigente convenio general del sector de saneamiento público, viaria y otros que en cada momento se encuentre en vigor y restantes leyes y normas que sean de aplicación general (BOE de 30/7/2013).

CAPÍTULO X.-LICENCIAS

Artículo 31.º.-Licencias.

A.-El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho, siempre que se cumplan los requisitos exigidos, a disfrutar de licencias retribuidas en la forma y condiciones que a continuación se indica:

1. Licencia por matrimonio: 18 días.
2. Por la muerte del cónyuge o hijo: 3 días. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia, el plazo será de 5 días.
3. Nacimiento o adopción de un hijo: 3 días, ampliables en dos días más si el parto presentara complicaciones o resultara enfermedad grave. Estos supuestos deberán estar certificados por el correspondiente facultativo.
4. En caso de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 3 días.
Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia, el plazo será de 4 días.
En caso de enfermedad grave o fallecimiento de tercer grado de consanguinidad o afinidad: 1 día.
5. Traslado de domicilio habitual: 1 día.
6. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, tal como regula la legislación aplicable (DNI, carnet de conducir para operarios con esa función profesional).
7. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
8. Previa solicitud, con una antelación mínima de 15 días a su disfrute, se tendrá derecho a disfrutar de un día de asuntos propios, de común acuerdo entre empresa y trabajadores. No podrán coincidir en el mismo día más de un trabajador de cada turno de trabajo. En el caso de concurrencia tendrá preferencia el trabajador que lo haya solicitado con más antelación.
9. Los derechos que correspondan a los permisos cuyo estado civil es el matrimonio legal se extenderán a las parejas que convivan en común, salvo lo previsto en el apartado 1, justificando esta convivencia mediante certificado de empadronamiento u otro equivalente.

10. **Licencia especial.**—El trabajador con un año de antigüedad en la empresa podrá solicitar licencia sin sueldo de 30 días consecutivos naturales con una antelación de un mes al disfrute de la misma, no pudiendo solicitar la siguiente hasta haber transcurrido al menos un año de la anterior solicitud. Cada caso será estudiado de manera individual y será concedida siempre que sea compatible con las necesidades del servicio.

Las licencias anteriores, excepto el apartado 1.º, empezarán a contar en la fecha en que se produzca el hecho que motiva la licencia, o al día siguiente si el trabajador hubiese realizado más de la mitad de la jornada. Cuando se habla de días, se habla de días naturales.

B. A efectos meramente enunciativos, y en los términos y desarrollo vigentes de lo preceptuado en Real Decreto 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, en concordancia con la Ley 39/1999, del 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en general y la Ley 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, atendiendo en cualquier caso a las posibles modificaciones, sustituciones, o derogaciones que la referida normativa pudiese sufrir a lo largo de la vigencia del convenio, se enumeran en la presente norma los siguientes apartados referentes a las materias antes mencionadas:

1.—El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas: Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes y por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

2.—En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del TRET, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato de trabajo por paternidad durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del TRET.

3.-En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del TRET, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

4.-En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

CAPÍTULO XI.-DERECHOS SINDICALES

Artículo 32.º.-Representantes sindicales.

Las centrales sindicales representadas en el comité de empresa podrán solicitar la acumulación del crédito legal de horas sindicales, correspondientes a sus representantes sindicales en uno o varios de ellos. El cómputo horario se efectuará anualmente, de forma que cada central sindical dispondrá de una bolsa anual de horas sindicales.

CAPÍTULO XII.-PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 33.º.-Complemento de fondo social.

La empresa se compromete a entregar la cantidad de 8.000 Euros anuales en concepto de ayuda al fondo social, que será administrado por la comisión paritaria, compuesta en la parte social, por la representación legal de los trabajadores, será preceptivo para el uso de la cantidad destinada para el fondo social su justificación.

Artículo 34.º.-Seguro de accidente e incapacidad profesional.

1.-La empresa suscribirá con una Compañía de Seguros, una póliza de seguro de accidente para todo el personal que tenga en plantilla, la cual garantizará a los herederos legales o personas que el trabajador designe específicamente los siguientes capitales:

Para los casos de fallecimiento, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta y total derivados de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la cantidad de veinticinco mil € (25.000) durante la vigencia del convenio.

2.-Estos capitales únicamente se percibirán cuando el trabajador estuviese en activo en la empresa en el momento de producirse el hecho causante y siempre que éste fuese declarado por el organismo oficial competente.

No obstante, en los casos que dichas contingencias estén sometidas a un período de revisión conforme al artículo 48.2 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador percibirá el capital correspondiente una vez haya vencido el plazo de revisión legalmente establecido.

A estos efectos se entiende que un trabajador se encuentra en activo cuando al producirse el hecho causante, este se encuentre dado de alta en la Seguridad Social por la empresa.

3.-En el supuesto de que en convenios colectivos posteriores, se acordara modificar expresamente el capital garantizado por la póliza, el nuevo capital de indemnización acordado no tendrá efectos retroactivos y su vigor quedaría supeditado a treinta días posteriores a la fecha de la firma por parte de la comisión negociadora del texto íntegro del nuevo convenio colectivo.

4.-No será aplicable este artículo a los supuestos de fallecimiento e incapacidad derivadas de cualquier relación laboral distinta a la existente entre el trabajador y la empresa.

5.-La empresa estudiará la posibilidad que en el caso de que a un trabajador le fuese reconocida por el organismo correspondiente una incapacidad parcial o total para su trabajo habitual, a reincorporarlo a un puesto de trabajo que se adapte a las nuevas aptitudes físicas o psíquicas del trabajador, siempre que este exista y pueda adaptarse.

En el caso que el trabajador fuese recolocado por la empresa, y cobrase la cantidad correspondiente al seguro por incapacidad quedará en ese momento excluido de la póliza y del derecho a reclamar cantidad alguna por este concepto.

Artículo 35.º.-Incapacidad temporal.

El trabajador que cause baja como consecuencia de una incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo calificado como grave o muy grave o enfermedad profesional o que se encuentre en período de gestación percibirá, como complemento de las prestaciones de la Seguridad Social, hasta el 100% de la base de cotización del mes anterior desde el primer día de la baja. Asimismo, la empresa abonará hasta el 100% de la base de cotización del mes anterior durante el tiempo que dure la hospitalización del trabajador. En los supuestos de que accidente de trabajo sea calificado como leve se complementará hasta el 100% de la base de cotización del mes anterior a la baja exclusivamente en el caso de que sea la primera baja médica que se produzca en el año natural, no complementándose así aquellas bajas sucesivas que pudieran producirse y sean calificadas como leves.

El trabajador que cause baja como consecuencia de una incapacidad temporal derivada de enfermedad común percibirá, como complemento de las prestaciones de la Seguridad Social, hasta el 85% de la base de cotización del mes anterior a la baja desde el primer día hasta el día 20 y desde el día 21 en adelante el 95% de la base de cotización del mes anterior, únicamente durante la primera baja del año natural.

Artículo 36.º.-Accidentes de trabajo.

En el supuesto de que a un trabajador, realizando su cometido con un vehículo propiedad de la empresa y cumpliendo la función que se le hubiese encomendado, le fuese retirado el permiso de conducir, la empresa le acoplará en otro puesto de trabajo, conservado su retribución durante este tiempo, siempre y cuando el accidente no se deba a imprudencia temeraria o embriaguez constitutiva de delito.

La empresa se compromete a hacerse cargo, bien directamente o a través de una compañía de seguros, de las responsabilidades económicas de toda índole, tanto respecto de terceros como frente a la propia empresa, de que puedan ser responsables los conductores de ésta, por lo accidentes que puedan producirse con los vehículos de la misma durante la ejecución del servicio, siempre que dicho accidente no se deba a imprudencia temeraria o embriaguez constitutiva de delito.

CAPÍTULO XIII.-PROTECCIÓN Y SALUD LABORAL**Artículo 37.º.-Revisión médica.**

De conformidad con el artículo 22 de la LPRL la empresa garantizará a todos los empleados la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo siendo imprescindible y de obligado cumplimiento la realización al menos de una revisión con carácter anual. Se ofrecerá la posibilidad de acceder a revisiones ginecológica, urológica y análisis de VIH a todo el personal.

Artículo 38.º.-Ropa de trabajo.

La empresa facilitará a su personal el tipo de prendas de trabajo que en número y periodicidad se estimen por la misma precisa y adecuada para la actividad que realice cada trabajador, siendo su uso de carácter obligatorio.

Al mismo tiempo, la empresa, a través de medios propios o ajenos, se hará cargo del lavado y mantenimiento de las mismas con periodicidad, en el caso del polo o camisa, jersey o cazadora, pantalón y toalla diaria y la entrega de los juegos necesarios de sustitución para poder efectuar los cambios de la misma. Las botas de trabajo se sustituirán cuando estén deterioradas. El tipo de las prendas a entregar, las cuales estarán personalizadas para cada uno de sus usuarios a excepción de la toalla y las botas goretex, será el que a continuación se detalla o similar el tipo de prendas se adecuará a la época del año:

- Anorak
- Polo o camisa
- Jersey o cazadora
- Chaleco térmico
- Pantalón de algodón
- Toalla
- Botas gore-tex

Artículo 39.º.-Jubilación parcial.

Por acuerdo entre empresa y trabajador/a, en los términos que en cada caso puedan pactarse entre las partes, el trabajador/a que reúna los requisitos legales podrá acceder a la jubilación parcial en aplicación de la normativa contenida en el artículo 166 del Real Decreto Legislativo 1/1994, del 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, con relación con el 12.6 del R.D. Legislativo 1/1995, del 24 de marzo, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y restantes disposiciones concordantes así como las posteriores que pudiesen modificarlas o sustituirlas.

DISPOSICIONES ADICIONALES**Primera.-Convenio general de saneamiento público.**

En lo no pactado en el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en el convenio general del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza de alcantarillado (BOE del 30 de julio de 2013).

Segunda

El presente convenio colectivo sucede y sustituye en su integridad al anterior texto normativo de aplicación y posibles acuerdos suscritos entre las partes, derogando en su totalidad el anterior y vencido convenio colectivo de trabajo.

Tercera

Todas las referencias hechas en el texto del convenio a los “trabajadores”, “hijos”, y otras referencias aparentemente hechas al género masculino, a los efectos de una mayor simplificación en la redacción del texto, se entienden hechas a un género neutro, es decir, también afectan al género femenino, salvo aquellos casos en que por imperativo legal correspondan a la mujer trabajadora.

Cuarta.-Cláusula de garantía de paz social.

En la hipótesis de que durante la vigencia de este convenio (31/12/2017) pudiera suscitarse algún conflicto laboral y en el que los trabajadores ejercitaran el derecho de huelga legal, queda expresamente pactado que las partes firmantes y afectadas por este convenio se comprometen expresamente a garantizar el mantenimiento paz social, favoreciendo al mismo tiempo los cauces del diálogo como medio para solventar la discrepancias que pudieran surgir.

Al objeto de garantizar la paz social durante la vigencia del presente convenio, el intento de la solución de los conflictos colectivos se servirá y pasará inexcusablemente de forma prioritaria por la comisión mixta paritaria, antes de recurrir a los tribunales, incluido el ejercicio del derecho de huelga.

Quinta

Las discrepancias que pudieran surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del TRET, así como las que pudieran producirse en el seno de la comisión paritaria, se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos de Trabajo (AGA).

En todo caso el sometimiento a procedimiento arbitral por las partes en la negociación colectiva y los conflictos de interpretación, administración y aplicación del convenio será de carácter expresamente voluntario

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera y única.-Garantía en el empleo.

Se acuerda la presente disposición transitoria con vigencia y eficacia exclusivamente desde el momento de la firma del convenio colectivo y, hasta el 31/12/2017. Disposición ésta que de forma automática quedará derogada y sin efecto ni posibilidad de prórroga, salvo acuerdo expreso, una vez alcanzada la fecha del 31/12/2017. Queda establecido por esta disposición la no adopción por parte de la empresa durante el período antes indicado de medidas extintivas fundamentadas en despidos objetivos individuales por causas técnicas, organizativas, productivas y económicas. De igual forma, la empresa no adoptará dentro del período indicado medida extintiva colectiva alguna.

Como excepción a esta garantía se establece su inaplicación incondicional quedando sin efecto en el caso de que el residuo procedente del Consorcio de Las Mariñas y/o de alguno de los Ayuntamientos que integran este Consorcio no sea recibido en la instalación durante un período de 30 días continuados.

Anexo I (tabla retributiva)

Anexo II.-Reglamento de promoción interna y control de ascensos

ANEXO I

TABLA SALARIAL UTE ALBADA

AÑO 2015, 2016 y 2017

TABLA SALARIAL UTE ALBADA PARA LOS AÑOS 2015, 2016 y 2017															
	Salario base	Plus tóxico	Plus Transporte	Plus Convenio	Plus Equiparación	Nocturnidad		Vacaciones	Paga Verano	Paga Navidad	Salario mes	Salario año	Hora extra normal	Hora extra nocturna o festiva	Hora extra nocturna y festiva
						100%	30%								
Peón	753,98	188,50	97,74	39,55	424,90	272,31	32,96	942,48	793,53	793,53	1.537,63	19.901,29	16,51	19,26	22,01
Peón Especialista	775,83	193,96	97,74	42,03	420,83	278,75		969,78	817,86	817,86	1.530,39	19.860,58	16,48	19,22	21,97
Mecánico	829,38	207,34	97,74	48,11	518,86	315,29		1036,72	877,49	877,49	1.701,44	22.026,42	18,27	21,32	24,37
Conductor	829,38	207,34	97,74	48,11	518,86	315,29		1036,72	877,49	877,49	1.701,44	22.026,42	18,27	21,32	24,37
Oficial 1ª	829,38	207,34	97,74	48,11	518,86	315,29		1036,72	877,49	877,49	1.701,44	22.026,42	18,27	21,32	24,37
Auxiliar Administrativo	775,83		97,74	42,03	663,28			775,83	817,86	817,86	1.578,88	20.442,45	16,96	19,79	22,61
Encargado	1175,35	293,84	90,29	68,91	153,62	352,60		1469,19	1.244,26	1.244,26	1.782,00	23.713,36	19,67	22,95	26,23

ANEXO II

REGLAMENTO DE PROMOCIÓN INTERNA Y CONTROL DE ASCENSOS

1. Principios generales de la promoción interna.

La empresa Albada y el comité de empresa suscriben el presente reglamento que normaliza el régimen de ascensos de función profesional de conformidad con lo estipulado en el art. 24 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 11 del convenio colectivo de empresa.

2. Ámbito territorial.

El ámbito territorial viene determinado por el ámbito de aplicación del convenio colectivo del centro de trabajo y más concretamente en su art. 1.

3. Ámbito temporal.

El presente acuerdo entrará en vigor en el momento de su firma por las partes y mantendrá su vigencia hasta que se firme un nuevo convenio colectivo o sea denunciado por cualquiera de las partes y sea sustituido por un nuevo reglamento.

4. Vacantes.

El presente sistema de promoción entrará en funcionamiento cuando, dentro del ámbito de aplicación descrito en el apartado 2, se produzca una plaza de nueva creación no siendo por lo tanto de aplicación en aquellas trabajadoras y trabajadores que puedan prestar algún tipo de colaboración accesoria en trabajos que no sean de la propia actividad de estas instalaciones. Con las excepciones del artículo 11 del convenio colectivo.

5. Condiciones generales.

Como norma general se establece que en cada convocatoria de ascensos de función profesional podrá presentarse cualquier trabajador o trabajadora de la empresa que cumpla con las siguientes condiciones:

- No encontrarse en excedencia forzosa o voluntaria o especial.
- Todo el personal que tenga contrato de obra o indefinido

6. Convocatoria.

Las convocatorias que se lleven a cabo mediante el presente sistema de promoción se desarrollarán de acuerdo con el siguiente proceso:

a) Anuncio.

La empresa comunicará al comité de empresa con un mínimo de 15 días de antelación la fecha en la que se confeccionarán el programa a desarrollar y los ejercicios de las pruebas de aptitud:

- Plazas de nueva creación por función profesional.
- Condiciones requeridas.
- Forma y lugar de celebración.
- Fecha de la presentación de las solicitudes.

b) Solicitudes.

Las candidatas y candidatos presentarán sus solicitudes al departamento de personal dentro del plazo previsto en la convocatoria.

c) Programa.

Los programas serán confeccionados por una comisión de técnicos de la empresa, nombrados a tal efecto por la dirección, en los cuales se hará constar:

- Temas para las pruebas teóricas.
- Pruebas de conocimientos prácticos.

7. Valoración de las candidaturas.

A la hora de valorar individualmente a los aspirantes a las plazas convocadas se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias:

a) Pruebas de aptitud: 40 puntos.

Las cuales serán elaboradas por la empresa y el comité de empresa inmediatamente antes de la celebración de ambos exámenes.

1) Prueba de conocimiento teórico tendrán una calificación de 20 puntos.

2) Prueba de conocimiento práctico tendrán una calificación de 20 puntos.

b) Formación académica: 15 puntos.

- Formación universitaria se valorará con 15 puntos.
- FP2 y COU se valorará con 10 puntos.
- Graduado escolar se valorará con 5 puntos.

c) Formación no académica (cursos, seminarios, idiomas...): 10 puntos.

De la que se deberán facilitar los correspondientes títulos o certificados de homologación originales.

- La valoración se realizará en función del candidato que más formación no académica aporte con 10 puntos, siendo el resto de las valoraciones proporcionales.

d) Antigüedad.

De acuerdo con la antigüedad que cada aspirante tenga en la empresa se otorgarán las siguientes puntuaciones:

Antigüedad	Puntos
De 1 A 2 años	11
De 2 A 3 años	12
De 3 A 4 años	13
De 4 A 5 años	14
De 5 A 6 años	15
De 6 A 7 años	16
De 7 A 8 años	17
De 8 A 9 años	18
De 9 A 10 años	19
De más de 10 años	20

e) Experiencia en el puesto de trabajo: 15 puntos.

El que tenga más experiencia obtendrá los 15 puntos, siendo el resto de valoraciones proporcionales.

La plaza de nueva creación será obtenida por la persona que tenga un mayor número de puntos, siendo la puntuación máxima 100 puntos.

En el caso de empate entre dos o varios candidatos éste se desharía sumándose un (1) punto al concursante de mayor antigüedad en la empresa.

8. Tribunal de las pruebas de ascenso.

El tribunal para las pruebas de ascenso estará compuesto por:

- Tres miembros de la parte empresarial.
- Tres miembros de la parte social nombrados por el comité de empresa.

Los representantes de ambas partes podrán acudir a las reuniones del tribunal acompañados por asesores o asesoras.

Serán funciones de este tribunal:

- Vigilar todo el proceso de selección, para que el transcurso del mismo se lleve a cabo con estricta observación de los criterios de objetividad.
- Valorar a cada aspirante.

El ser miembro del tribunal es incompatible con la condición de aspirante al ascenso, al igual que aquellas personas que tuviesen relación de parentesco con el aspirante.

Los resultados de las pruebas serán expuestos en los tablones que tenga a disposición la empresa dentro del centro de trabajo. Los candidatos tendrán acceso a las valoraciones y exámenes propios mediante fotocopias de los mismos. Todo esto se hará en aras de dar cumplimiento a la primera función encomendada al tribunal.

9. Niveles.

El ascenso por concurso llevará consigo la adecuación al nivel salarial correspondiente de acuerdo a lo establecido en el artículo 11 del convenio colectivo.

10. Reclamaciones.

Dentro del plazo de 5 días laborales, contados desde la comunicación de los resultados, cada aspirante podrá presentar ante el Departamento de Personal las reclamaciones que considere pertinentes. Estas reclamaciones serán atendidas en un plazo máximo de siete días por el tribunal calificador.

2017/5381