

Luns, 4 de setembro de 2017

Núm. 169

XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE ECONOMÍA, EMPREGO E INDUSTRIA
SERVIZO DE EMPREGO E ECONOMÍA SOCIAL

Convenios colectivos

CONVENIO COLECTIVO DA EMPRESA AQUALIA Y FCC VIGO UTE.

Convenio o Acordo: AQUALIA Y FCC VIGO UTE

Expediente: 36/01/0129/2017

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN E PUBLICACIÓN

Código de Convenio número 36003931012004.

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto do convenio colectivo para os traballadores do servizo de abastecemento e saneamento de augas de Vigo, adscritos á empresa, Aqualia Gestión Integral del Agua, SA,-Fomento de Construcciones y Contratas, SA, (Vigo UTE), suscrito en representación da parte económica, por unha representación da empresa e da parte social polo comité de empresa, en data 20 de xuño do 2017.

Primeiro.—Dito Acordo foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 6 de xullo do 2017.

Segundo.—Que no mesmo non se aprecia ningunha infracción da legalidade vixente e as súas cláusulas non conteñen estipulacións en prexuízo de terceiros.

FUNDAMENTOS DE DEREITO

Primeiro.—Que o artigo 90.2 y 3 do Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, do Estatuto dos Traballadores, outorga facultades a Autoridade laboral competente en orden ao rexistro, publicación, depósito e notificación dos Acordos Colectivos pactados no ámbito da súa competencia.

Segundo.—Real Decreto 713/2010, de 28 de maio, sobre Rexistro e Depósito dos convenios e acordos colectivos de traballo.

Terceiro.—Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo,



Luns, 4 de setembro de 2017

Núm. 169

Esta xefatura territorial,

A C O R D A:

Primeiro.—Ordenar o seu rexistro e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, creado mediante Orde do 29 de outubro de 2010 (DOG nº 222, do 18.11.2010).

Segundo.—Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Terceiro.—Ordenar a notificación desta Resolución á Mesa Negociadora do mesmo.

Vigo, 09/08/2017.—O Xefe Territorial, Ignacio Rial Santomé.

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA FCC AQUALIA VIGO U.T.E.
PARA LOS AÑOS 2016, 2017, 2018, 2019 Y 2020**

*CAPÍTULO I
ÁMBITO DE APLICACIÓN*

ARTÍCULO 1.—DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

Son partes firmantes del presente convenio colectivo de trabajo de la empresa FCC AQUALIA VIGO U.T.E., de una parte, la representación legal de los trabajadores, a través del Comité de Empresa, como representación de los trabajadores, y, de otra, los representantes legales de la empresa, como representación empresarial de FCC AQUALIA VIGO U.T.E..

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente convenio colectivo.

ARTÍCULO 2.—ÁMBITO PERSONAL

El presente convenio colectivo será de aplicación a todo el personal de la empresa FCC AQUALIA VIGO U.T.E., concesionaria del servicio de abastecimiento y saneamiento de aguas de Vigo, quedando excluido expresamente de este convenio colectivo el Gerente.

ARTÍCULO 3.—ÁMBITO TERRITORIAL

El presente convenio colectivo será de aplicación al personal de la empresa FCC AQUALIA VIGO U.T.E. que presta sus servicios en su integridad para el contrato de la empresa para la gestión del servicio municipal de aguas de Vigo.



Luns, 4 de setembro de 2017

Núm. 169

ARTÍCULO 4.—ÁMBITO FUNCIONAL

El presente convenio colectivo será de aplicación al personal de la empresa FCC AQUALIA VIGO U.T.E. dedicado a la gestión del ciclo integral del agua del servicio municipal de aguas de Vigo.

ARTÍCULO 5.—ÁMBITO TEMPORAL

El presente convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2016, con independencia del día de su firma y de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Pontevedra, y finalizará el día 31 de diciembre de 2020.

ARTÍCULO 6.—DENUNCIA

Ambas partes consideran automáticamente denunciado el presente convenio al término de su vigencia, es decir, el 31 de diciembre de 2020, comprometiéndose las mismas a iniciar la negociación del siguiente convenio con una antelación de un mes respecto de la citada fecha, quedando vigente el presente convenio hasta la firma de uno nuevo que lo sustituya.

ARTÍCULO 7.—CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

Las condiciones más beneficiosas que viniesen disfrutándose individualmente, con anterioridad a este convenio colectivo, serán respetadas.

ARTÍCULO 8.—LEGISLACIÓN SUBSIDIARIA

En todas las materias no reguladas en el presente convenio colectivo, se regirá por el Estatuto de los Trabajadores y por el denominado V Convenio Colectivo Estatal de las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Distribución, Saneamiento y Depuración de Aguas Potables y Residuales para los años 2015, 2016 y 2017, publicado no Boletín Oficial do Estado do 4 de noviembre de 2015, y los convenios colectivos sectoriales estatales de gestión del agua que vayan sucediendo a éste, además de que en el presente convenio se haga mención expresa al citado convenio colectivo estatal por la trascendencia de algunas de las materias.

Se entiende por materias no reguladas, aquellas que, en su conjunto y cómputo anual, sean complementarias de las reguladas en el presente convenio colectivo, sin que ninguna de ellas pueda suponer un incremento mayor de costes ni una menor flexibilidad en la prestación laboral.

CAPÍTULO II
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**ARTÍCULO 9.—SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

El sistema de clasificación profesional del personal vinculado al presente convenio colectivo será el del V Convenio Colectivo Estatal de las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Distribución, Saneamiento y Depuración de Aguas Potables y Residuales para los años 2015, 2016 y 2017, publicado no Boletín Oficial do Estado do 4 de noviembre de 2015, y los convenios colectivos sectoriales estatales de gestión del agua que en el futuro sucedan a éste.



Luns, 4 de setembro de 2017

Núm. 169

ARTÍCULO 10.—INGRESO EN LA EMPRESA

El ingreso en la empresa se efectuará de acuerdo con la normativa vigente.

ARTÍCULO 11.—ASCENSOS Y VACANTES

Las vacantes y ascensos que se produzcan en todos los puestos de trabajo de los Grupos Profesionales 3, 4, 5 y 6 se cubrirán libremente por la Dirección de la Empresa, de acuerdo con la normativa laboral vigente.

Cuando se produzca un ascenso o una vacante en los restantes grupos profesionales, se cubrirá entre el personal fijo de la empresa, mediante concurso-oposición. En caso de no cubrirse la vacante en la primera convocatoria con el personal fijo de plantilla, la dirección de la empresa procederá en los términos establecidos para el sistema de ingresos.

Se considerarán vacantes aquellas plazas no cubiertas, a excepción de las que la empresa considere amortizables, sin perjuicio de los derechos del Comité de Empresa.

Para la cobertura de las vacantes, la dirección de la empresa, y dentro de los dos meses siguientes, procederá a convocar el respectivo concurso-oposición, con la publicación de las bases del concurso, en el que se harán constar las características de la plaza a cubrir, programa del concurso y la constitución del tribunal calificador. En el plazo máximo de cuatro meses, a raíz de la publicación de la convocatoria, la empresa procederá a cubrir la citada vacante.

Las bases y programas de los concursos-oposiciones serán fijados por el tribunal calificador.

La composición del tribunal será la siguiente:

- Un Presidente y cuatro vocales (y sus suplentes).
- El Presidente y dos vocales serán designados por la dirección de la empresa
- Los otros dos vocales lo serán por el Comité de empresa.

A los efectos del concurso se considerarán méritos preferentes:

- Antigüedad: 0,05 puntos por año de servicio.
- Idoneidad para el puesto: hasta 0,50 puntos.
- Responsabilidad y capacitación profesional: hasta 1,00 puntos.
- Cualquier otro mérito, a juicio del Tribunal: hasta 1 punto.

El Tribunal calificará por separado el concurso de méritos y las pruebas selectivas. Estas últimas serán calificadas de cero (0) a diez (10) puntos. La vacante será cubierta por quien alcance la mayor puntuación total.



CAPÍTULO III
JORNADA

ARTÍCULO 12.—JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo será de 37,5 horas (37 horas y 30 minutos) semanales para todos los trabajadores de la empresa sin flexibilidad.

El horario a lo largo del año será el siguiente:

Personal a turnos:

- Turno de mañana: de 07:00 horas a 15:00 horas.
- Turno de tarde: de 15:00 horas a 23:00 horas.
- Turno de noche: de 23:00 horas a 07:00 horas.

Personal con jornada continuada:

- De lunes a viernes: de 07:30 horas a 15:00 horas.

Personal de limpieza:

- De lunes a viernes: desde las 15:00 horas, hasta las 22:30 horas.

Quedan excluidos de este horario, aquellos contratos de trabajo que por la función específica, deban realizar su trabajo en otro horario distinto al establecido en la empresa para los grupos profesionales y funciones actuales.

Todo el personal disfrutará de tres puentes al año; el personal de turnos se acomodará de acuerdo con el calendario existente, negociándose entre la Dirección y el Comité de Empresa en la última quincena del año anterior, siempre que antes de esta fecha se haya publicado el calendario laboral incluyendo las fiestas locales.

Dentro del horario se disfrutará una pausa de treinta minutos. Esta pausa se llevará a cabo en turnos sucesivos, de forma que los servicios no queden desatendidos, y dentro del horario que la dirección señale para cada grupo de trabajadores.

ARTÍCULO 13.—TURNOS

Al hacer los turnos rotativos, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

1. Rotatividad de todo el personal que esté inmerso en el mismo.
2. Constitución de un calendario anual que establezca la jornada semanal y los descansos de cada trabajador/a.
3. Igualdad de descansos para disfrute de los sábados, domingos y festivos.
4. El cuadrante anual de turnos confeccionado con los criterios establecidos, se publicará en el tablón de anuncios de la empresa en la última quincena del año anterior.



5. Dicho cuadrante contendrá el cómputo de la jornada anual, días a trabajar y descansos así como los componentes de los equipos y su asignación a los turnos.

Si por necesidad de la empresa se estableciese o ampliase el sistema de turnos, se cubrirán preferentemente con trabajadores/as fijos de la empresa, y siempre que no exista impedimento legal. En caso contrario, la empresa procederá a la contratación externa.

Los trabajadores/as que tengan 60 años y como mínimo lleven 10 años de antigüedad en la empresa en jornada a turnos, podrá solicitar el traslado a otro puesto de trabajo con jornada no sujeta a turnos.

ARTÍCULO 14.—HORAS EXTRAORDINARIAS

Con motivo de favorecer la creación de empleo, se reducirá al máximo la realización de horas extraordinarias, suprimiendo todas aquellas que no sean debidas a causas de fuerza mayor, o a necesidades de reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes.

Las horas extraordinarias causadas por fuerza mayor necesarias por acumulación de tareas, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural, por causa de la naturaleza del trabajo a ejecutar, se podrán realizar cuando no sea posible su sustitución por contrataciones temporales previstas por la Ley.

Se entregará mensualmente la relación especificada del número de horas realizadas al Comité de Empresa, haciendo constar la clase de trabajo realizado.

El valor de la hora extra será el reflejado en las tablas anexas al presente convenio colectivo.

ARTÍCULO 15.—VACACIONES

Todo el personal tendrá derecho a un período de vacaciones anuales de veintiséis (26) días laborables.

Para el disfrute de las vacaciones se fijará un calendario rotativo, dentro de cada servicio, en función del período de disfrute previsto, que garantice que ningún trabajador/a pueda verse discriminado. Sin embargo, el calendario definitivo recogerá aquellas modificaciones propuestas por el personal, y libremente pactadas entre ellos, siempre que no afecten significativamente al servicio o sección al que estén asignados.

La retribución en período vacacional será de salario base más antigüedad, más los pluses de puntualidad y asistencia, transporte y plus de turnicidad en el caso de que el trabajador/a esté acogido al sistema de turnos.



Luns, 4 de setembro de 2017

Núm. 169

ARTÍCULO 16.—FESTIVOS

Tendrán consideración de festivos todos aquellos que reglamentariamente estén determinados; también el día 1 de junio, día de la Patrona. Si el 1 de junio fuera día no laborable, se cambiaría por el día laborable inmediatamente anterior o posterior.

CAPÍTULO IV
*COMPENSACIÓN**ARTÍCULO 17.—ESTRUCTURA SALARIAL*

La estructura de las retribuciones del personal adscrito al presente convenio colectivo se ajustará única y exclusivamente a los conceptos y cuantías regulados a continuación: salario base y complementos salariales.

ARTÍCULO 18.—SALARIO BASE

El salario base es la retribución mensual especificada para cada nivel en los diferentes grupos profesionales que retribuye por todos los conceptos económicos los conocimientos, la experiencia, las condiciones o peculiaridades de cada puesto de trabajo y la aptitud de cada trabajador/a por ejecución correcta y una dedicación al trabajo de las horas en cómputo anual establecidas en el presente convenio. Su cuantía es la establecida en las tablas salariales anexas al presente convenio colectivo.

ARTÍCULO 19.—PAGAS EXTRAORDINARIAS

El personal regulado por este convenio colectivo percibirá cuatro pagas extraordinarias de devengo trimestral, en proporción al tiempo de permanencia en la empresa en el trimestre correspondiente, por importe del salario base más antigüedad, y que se abonarán el día 28 de febrero (devengo diciembre, enero y febrero), 30 de junio (devengo marzo, abril y mayo), 31 de octubre (devengo junio, julio y agosto) y 31 de diciembre (devengo septiembre, octubre y noviembre).

ARTÍCULO 20.—PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS

El personal acogido a este convenio percibirá por tal concepto los importes que se establecen en las tablas salariales anexas al presente convenio colectivo calculadas como porcentaje sobre el importe de doce mensualidades de su salario base y antigüedad (21% 2016, 21,25% 2017, 21,5% 2018, 21,75% 2019, 22% 2020), según el siguiente calendario de abono:

- Mes de abril: 50% de la participación en beneficios, cuyo cálculo corresponde al segundo semestre del año anterior.
- Mes de agosto: 50% de la participación en beneficios, cuyo cálculo corresponde al primer semestre del año en curso.



Luns, 4 de setembro de 2017

Núm. 169

El personal de nuevo ingreso, o que cese durante el año, percibirá únicamente la parte proporcional que corresponda al tiempo efectivamente trabajado.

ARTÍCULO 21.—PLUS DE TOXICIDAD

El plus por trabajos tóxicos se fija en 30 euros, durante la vigencia del presente convenio colectivo, por mes efectivamente trabajado y se aplicará al personal que efectúen cambios de contenedores o botellas de cloro, o reparen averías en los aparatos de dosificación, así como a todos aquellos trabajadores que les corresponda según la ley vigente en la materia.

ARTÍCULO 22.—PLUS DE TRANSPORTE

Se abonará a cada uno de los trabajadores/as de la empresa la cantidad que se establece en las tablas salariales anexas al presente convenio colectivo por día efectivamente trabajado por este concepto, entendiéndose, en todo caso, absorbida cualquier cantidad que pudiese devengarse en concepto de plus de distancia. El plus de transporte se abonará por día efectivamente trabajado.

ARTÍCULO 23.—PLUS DE PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA

Todo trabajador/a percibirá en concepto de plus de puntualidad y asistencia la cantidad que se establece en las tablas salariales anexas al presente convenio colectivo por día trabajado.

Con independencia de las medidas disciplinarias correspondientes, por cada falta de puntualidad injustificada en la entrada al trabajo se descontará el importe correspondiente a dos días de dicho plus.

ARTÍCULO 24.—PLUS DE TURNICIDAD

El personal que realice o deba realizar su jornada laboral por el sistema de turnos, ya sea por futuras contrataciones o por necesidades de la empresa, percibirán por tal concepto los siguientes porcentajes calculados sobre el salario base:

Personal a dos turnos (mañana y tarde): el treinta por ciento (30%).

Personal a tres turnos (mañana, tarde y noche): el treinta y cuatro por ciento (34%), quedando absorbidos respecto a estos trabajadores la específica retribución por trabajos nocturnos.

ARTÍCULO 25.—ANTIGÜEDAD

Todo el personal percibirá en concepto de antigüedad los porcentajes sobre el salario base establecido en el presente convenio colectivo y que se señalan en la siguiente tabla de antigüedades:

- 2 años: 4%
- 4 años: 8%



Luns, 4 de setembro de 2017

Núm. 169

- 6 años: 12%
- 8 años: 16%
- 10 años: 20%
- 12-15 años: 25%
- 16 años: 32%
- 18 años: 36%
- 20 años: 40%
- 22 años: 44%
- 24 años: 48%
- 26 años: 52%
- 28 años: 56%
- 30 años: 60%

ARTÍCULO 26.—QUEBRANTO DE MONEDA

La empresa no exime la obligación de reponer posibles pérdidas de dinero a aquellos trabajadores cuya función lleve implícito el manejo de dinero.

No obstante, como compensación de lo anterior, se les abonará a cada uno de estos trabajadores la cantidad que se establece en las tablas anexas al presente convenio colectivo por mes efectivamente trabajado.

ARTÍCULO 27.—ACTUALIZACIÓN ECONÓMICA TABLAS SALARIALES

Las retribuciones salariales son las que se establecen en las tablas salariales anexas al presente convenio colectivo. La correspondiente al año 2016 tendrá carácter definitivo.

Las tablas salariales de los años 2017, 2018, 2019 y 2020 tendrán el carácter de provisional. Así, la empresa actualizará las retribuciones establecidas en los artículos 18, 19, 22, 23 y 26 del presente convenio si el Índice General de Precios al Consumo (IPC) de cada uno de los años es superior al incremento de referencia de las tablas provisionales, y hasta un IPC máximo del 2,25%. A tales efectos, los incrementos de referencia son el 1% para 2017, 1,4% para 2018, 1,2% para 2019 y 1% para 2020.

Las tablas salariales provisionales de los años 2017, 2018, 2019 y 2020 se actualizarán, si así procede según lo indicado en el párrafo anterior, en el mes de febrero del año siguiente, aprobándose las definitivas del año anterior y la provisional del año en curso si el año anterior ha tenido que actualizarse. Los atrasos, si proceden, se liquidarán a la mayor brevedad posible y como muy tarde en la nómina de marzo.



Luns, 4 de setembro de 2017

Núm. 169

ARTÍCULO 28.—KILOMETRAJE

El personal que utilice el vehículo de su propiedad por cuenta de la empresa, percibirá la cantidad de veintiocho céntimos de euro (0,28 euros) por kilómetro efectivamente recorrido con su vehículo. Será necesaria previamente la aprobación del desplazamiento y posteriormente del gasto por parte del director correspondiente.

Artículo 29.—Domiciliación bancaria.

Todos los trabajadores percibirán la nómina, así como los anticipos a cuenta del salario, a través de una entidad bancaria o de ahorro.

ARTÍCULO 30.—PREMIO DE PERMANENCIA

Todos los trabajadores/as afectados por este convenio colectivo percibirán por este concepto:

- Al cumplir 10 años de antigüedad en la empresa, el importe de una paga extraordinaria.
- Al cumplir 20 años de antigüedad en la empresa, dos pagas y media extraordinarias.
- Al cumplir 30 años de antigüedad en la empresa, tres pagas y media extraordinarias.

Tendrán derecho a percibir la parte proporcional del premio que pudiera corresponderle, en función de del tiempo transcurrido entre el pago del último premio y del siguiente que correspondiese en caso de no jubilarse, los herederos de los trabajadores cuyo contrato se extinga por su fallecimiento.

En el momento de la jubilación se practicará la liquidación de la parte proporcional del premio que pudiera corresponderle en función del tiempo transcurrido entre el pago del último premio y del siguiente que correspondiese en caso de no jubilarse.

CAPÍTULO V
JUBILACIÓN**ARTÍCULO 31.—JUBILACIÓN**

Al cumplir sesenta años de edad, un/a trabajador/a si tiene prestados treinta años de servicio en la empresa, ésta o el trabajador/a, podrán proponer la jubilación anticipada, de acuerdo a la normativa vigente en cada momento.

Aceptada y concedida la misma por la Seguridad Social, la empresa completará la diferencia entre la prestación por jubilación y el cien por cien (100%) del salario que tuviera el trabajador en el momento de jubilarse anticipadamente hasta que el trabajador/a cumpla los sesenta y cinco años de edad, o la edad ordinaria de jubilación de cada momento.

El trabajador/a acogido a los criterios de jubilación voluntaria fijados en este artículo, no podrá ejercer cargo ni puesto de trabajo retribuido en ninguna empresa. En caso de que así lo hiciera, dejaría de percibir el complemento de jubilación.



Al objeto de favorecer la jubilación anticipada, la empresa estudiará la fórmula de atenuar parcialmente la pérdida del complemento de jubilación al cumplir la edad ordinaria de jubilación vigente en cada momento, al personal acogido al sistema de jubilación anticipada.

ARTÍCULO 32.—JUBILACIÓN PARCIAL

En esta materia se estará a lo dispuesto en la normativa laboral general y en la normativa de Seguridad Social vigente en cada momento.

CAPÍTULO VI *GARANTÍAS*

ARTÍCULO 33.—ANTICIPOS REINTEGRABLES

Todo el personal sujeto a este convenio colectivo podrá solicitar, con cargo al fondo establecido en este artículo, anticipos reintegrables, que serán concedidos por una comisión paritaria, empresa-trabajadores/as, que se creará al efecto. En caso de falta de acuerdo, en la citada comisión, decidirá la dirección de la empresa.

La forma de amortización será:

- Una mensualidad a amortizar en doce meses.
- Dos mensualidades a amortizar en veinticuatro meses.

Se establece tres mil quinientos euros (3.500,00 euros) como cantidad máxima a solicitar por anticipo y solicitante.

Salvo mejor criterio de la comisión, las solicitudes se atenderán por estricto orden de petición.

La empresa destinará, a este fin, la cantidad de ciento quince mil euros (115.000,00 euros) durante la vigencia del presente convenio colectivo.

Se consideran incluidas en el fondo de cada año las cantidades pendientes de reintegrar de los anticipos concedidos en los ejercicios anteriores.

La comisión estudiará las solicitudes fundadas en necesidades muy graves y de carácter imprevisto (fallecimiento, enfermedad muy grave del trabajador o de los allegados directos que convivan con él), al objeto de fijar la prioridad sobre la establecida. La comisión de anticipos reintegrables está facultada para exigir justificación de que el anticipo concedido sea destinado al fin para el que fue solicitado. Si el trabajador no lo justifica debidamente, deberá reintegrar la cantidad concedida en el plazo máximo de un mes, a partir de la fecha de petición de la justificación por parte de la comisión.



Luns, 4 de setembro de 2017

Núm. 169

ARTÍCULO 34.—COMPENSACIÓN POR COMIDAS FUERA DE CASA

Al personal que, por necesidades de la empresa, tenga que comer o cenar fuera de su domicilio y dentro del término municipal, se le abonará la cantidad de veinte euros (20,00 euros), por cada una de las comidas que se vea obligado a realizar fuera de casa.

ARTÍCULO 35.—FONDO SOCIAL

El importe del fondo social para ayuda de estudios, cultura, deporte, turismo social, etc., se fija en las siguientes cantidades anuales: 37.000 euros para 2016, 38.500 euros para 2017, 40.000 euros para 2018, 41.500 euros para 2019 y 43.000 euros para 2020.

Una comisión mixta paritaria, formada por la dirección de la empresa, o personas en quien delegue, y los representantes de los trabajadores aprobarán los criterios y programas vigilando la distribución de estos fondos y la cuantía a aplicar en cada caso.

ARTÍCULO 36.—LICENCIAS Y PERMISOS

El personal, previo aviso y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y períodos siguientes:

- 20 días naturales en caso de matrimonio / pareja de hecho legalmente inscrita.
- 7 días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge o hijos.
- 6 días naturales en caso de enfermedad grave de hijo o cónyuge.
- 5 días naturales por nacimiento/adopción de hijo/hija.
- 3 días naturales en caso de interrupción legal del embarazo.
- 3 días naturales en caso de fallecimiento de padres, abuelos, nietos o hermanos del trabajador o de su cónyuge. Si el hecho se produce fuera de la provincia de Pontevedra se tendrá derecho a 2 días adicionales.
- 2 días por traslado de domicilio.
- 3 días por asuntos propios (previo aviso de 72 horas).
- 2 días naturales por enfermedad grave de padres, abuelos, nietos o hermanos del trabajador/a o de su cónyuge.

Las licencias se entienden vinculadas al hecho causante, debiéndose disfrutar al producirse éste.

ARTÍCULO 37.—SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL

La empresa abonará a todo el personal desde el primer día y durante la situación de incapacidad temporal derivada de accidente laboral, enfermedad profesional y enfermedad grave (entendiendo por ésta la que haya necesitado un periodo de baja superior a los 70 días ininterrumpidos), la diferencia entre las prestaciones de la Seguridad Social y el cien por cien (100%) del salario base, antigüedad, plus de transporte, plus de puntualidad y asistencia, plus de turnicidad, participación por beneficios y las cuatro pagas extraordinarias.



Luns, 4 de setembro de 2017

Núm. 169

La empresa abonará a todo el personal desde el primer día y durante la situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, la diferencia entre las prestaciones de la Seguridad Social y el noventa por cien (90%) del salario base, antigüedad, plus de transporte, plus de puntualidad y asistencia, plus de turnicidad, participación por beneficios y las cuatro pagas extraordinarias.

ARTÍCULO 38.—SEGURO DE ACCIDENTES

La empresa se compromete a suscribir una póliza de accidentes de trabajo que garantice a cada trabajador las siguientes indemnizaciones:

- En caso de fallecimiento por accidente de trabajo o enfermedad profesional: 50.000 euros.
- En caso de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 50.000 euros.

ARTÍCULO 39.—EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR CAUSAS OBJETIVAS

Si por cualquier motivo, la Empresa, en su libre derecho de aplicación de la legislación vigente, pretendiese hacer uso a los/as trabajadores/as de la Empresa acogidos al Convenio de la extinción del contrato por causas objetivas, con carácter obligatorio, se iniciaría un expediente contradictorio en el que, en el plazo de quince (15) días tendrá que emitir informe motivado y razonado al Comité de Empresa y Sindicato al que el trabajador estuviera afiliado. Si después de los informes emitidos por el Comité y el Sindicato correspondiente, la postura de la empresa fuese opuesta a ambas entidades representativas, el trabajador afectado, de acuerdo con la Ley de Procedimiento Laboral, podrá recurrir contra dicha resolución. Si el trabajador no estuviese afiliado a ningún sindicato, el informe sería emitido únicamente por el Comité de Empresa.

ARTÍCULO 40.—FORMACIÓN PROFESIONAL

Se considera del mayor interés la formación y capacitación de las personas que integran su plantilla, en especial, para cuanto permita el perfeccionamiento profesional sin descuidar aquellos aspectos intelectuales, culturales y humanísticos que conforman la legítima aspiración del hombre como persona.

Para ello la Dirección estudiará, con el Comité de Empresa y los delegados sindicales, un Plan de Formación cuyo objeto será determinar las necesidades específicas.

Se programarán cursos, dentro o fuera de la empresa, dirigidos a proporcionar al personal los conocimientos de carácter general o profesional adecuados a las exigencias de cada puesto. El contenido de estos cursos versará, fundamentalmente, sobre los siguientes aspectos:

- Formación sobre nuevas tecnologías y métodos de trabajo o perfeccionamiento de los actuales.
- Técnicas de motivación, integración en objetivos y ejercicio del mando.



Luns, 4 de setembro de 2017

Núm. 169

- Cursos de reconversión y readaptación profesional.

El Plan de Formación prestará atención especial a facilitar el acceso a aquellos conocimientos que, facilitando la obtención de mejores rendimientos, hagan posible el ascenso profesional de los trabajadores más capaces.

La Dirección de la empresa informará al Comité sobre la reconversión tecnológica. Los posibles reciclajes que se deriven de la misma, serán estudiados en la Comisión de Formación Profesional, a los efectos de establecer las acciones concretas de tipo formativo que resulten más adecuadas.

La Comisión de Formación Profesional estará constituida por una representación de la Empresa, Comité de Empresa y delegados sindicales.

En los casos en los que la Formación Profesional tenga lugar en la jornada ordinaria, será obligatoria para el trabajador la asistencia a la misma.

En el caso de que la formación tuviera lugar fuera de la jornada, la asistencia a la misma será voluntaria.

ARTÍCULO 41.—EXCEDENCIA / PERMISO NO RETRIBUIDO

De acuerdo con lo establecido en la norma vigente sobre la materia, el personal que esté en la situación de excedencia se incorporará en la primera vacante que exista en su grupo profesional, previa solicitud formal del trabajador/a. De no existir tal plaza la empresa le destinará, si así lo solicitase el/la trabajador/a, a la que juzgue más idónea profesionalmente. El plazo para solicitar el reingreso será de treinta (30) días.

Se concederán excedencias de seis meses por maternidad/paternidad, ingresando a dicho término de forma inmediata previo cumplimiento de los requisitos en cuanto a solicitud por escrito y plazo, debiendo ser destinado el/la trabajador/a a un puesto del grupo profesional que ostentaba en el momento de causar la excedencia y sin merma de sus condiciones laborales.

Se concederá un permiso no retribuido de hasta dos meses sujeto a las necesidades de organización y producción de la empresa. La solicitud deberá realizarse con un mínimo de dos meses de antelación.

ARTÍCULO 42.—CONDICIONES ESPECIALES

Cuando con motivo del ejercicio de su función profesional en la empresa, le retirasen el título profesional a cualquier trabajador/a de la empresa, la dirección lo adaptará a otro puesto de trabajo, según su criterio organizativo, mientras no lo recupere, siempre y cuando el/la trabajador/a cumpla con las obligaciones que se le impongan para la recuperación del título en el plazo de tiempo menor posible, sin menoscabo ni perjuicios para la empresa y con la reserva, en todo caso, de las facultades inherentes de la dirección de la empresa.



El/la trabajador/a percibirá el salario establecido para el nivel del grupo profesional que se le adapte. Restituido el título profesional, el/la trabajador/a se reintegrará de inmediato a su puesto de trabajo.

Para el supuesto específico de retirada del carné de conducir, en el caso del personal que lo necesite para el desarrollo de su trabajo y siempre y cuando el ejercicio de su actividad profesional haya contribuido a la retirada del mismo, en aras a su rápida recuperación, la empresa sufragará el pago de los cursos de recuperación, con un límite de un curso por trabajador/a cada tres años, y el/la trabajador/a se compromete a la asistencia a los cursos y/o pruebas que para ello se exija, preferentemente fuera de su jornada laboral y de forma no retribuida.

CAPÍTULO VII *SEGURIDAD LABORAL*

ARTÍCULO 43.—SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

Se garantiza la vigilancia de la salud de acuerdo con los criterios establecidos en la normativa laboral vigente.

Todo trabajador/a será reconocido, al menos una vez al año. El resultado de estos reconocimientos se le facilitará a cada trabajador/a de forma clara y legible para el mismo.

Los reconocimientos médicos que se efectúen deben ser específicos en función de los riesgos intrínsecos a cada puesto de trabajo, siendo estos obligatorios en los supuestos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En cuanto a los aspectos a tener en cuenta en el desarrollo de la vigilancia de la salud, se atenderá a lo dispuesto en el artículo 37 de RD 39/1997 de 17 de enero por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, o legislación que en el futuro la sustituya.

Cabe especial mención la protección de la maternidad y lactancia cuyo tratamiento se regula profusamente en la legislación vigente de obligado cumplimiento. En concreto se atenderá al artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus desarrollos reglamentarios posteriores, o legislación que en el futuro la sustituya.

Cuando por razones médicas no sea aconsejable la permanencia de un/a trabajador/a en su puesto de trabajo por entrañar riesgo para su salud, los Servicios Médicos de la empresa remitirán informe a la Dirección y al Comité de Empresa, que deberán adoptar las medidas necesarias para su traslado a otro puesto de trabajo, siguiendo las recomendaciones de la normativa vigente en esta materia.



Luns, 4 de setembro de 2017

Núm. 169

ARTÍCULO 44.—ROPA DE TRABAJO

Se suministrarán a todo el personal las necesarias herramientas y útiles y prendas de trabajo.

Asimismo, la empresa facilitará a los trabajadores las prendas de trabajo habituales, quedando determinada su entrega en la forma siguiente:

LABORATORIO Y PERSONAL DE LIMPIEZA

- Batas: 2 al año
- Zuecos: 1 par al año

Al personal de limpieza se le proveerá, adicionalmente, de una prenda de invierno, impermeable, cada dos años.

PERSONAL QUE DIRIGE O REALIZA TRABAJOS EN LA CALLE

- Anorak: 1 cada dos años
- Zapatos de seguridad: 1 cada dos años
- Botas de seguridad: 1 cada dos años

Este material no será acumulable para los trabajadores encuadrados en el resto de puestos detallados en este artículo.

**CONSERJE, ORDENANZA, LECTORES-COBRADORES, INSPECTORES,
PORTERO S.V.G.S. Y PERSONAL DE CONTADORES**

- Camisa de manga corta: 2 al año
- Camisa de manga larga: 2 al año
- Pantalón de verano: 1 al año
- Pantalón de invierno: 1 al año
- Jersey: 1 al año
- Zapatillas, zapato verano: 1 par al año
- Zapato invierno: 1 par al año
- Anorak: 1 cada dos años

**CHOFERES, PERSONAL OPERARIO DE LA RED, ESTACIONES DEPURADORAS, PRESAS,
PORTEROS, VIGILANES, GUARDAS, SERENOS, ALMACENEROS, PERSONAL
DE CONTADORES Y TALLER MECÁNICO**

- Mono (Buzo o prenda similar): 1 al año
- Conjunto de dos piezas en mahón o algodón: 1 al año
- Camisa de manga corta: 2 al año
- Jersey: 1 al año



Luns, 4 de setembro de 2017

Núm. 169

- Ropa de agua (cuando el puesto de trabajo así lo requiera): 1 al año
- Botas seguridad (cuando el puesto de trabajo lo requiera): 1 par al año (1)
- Botas poceras (cuando el puesto de trabajo así lo requiera): 1 par al año
- Toallas: 2 al año
- Anorak: 1 cada 2 años

(1) En el caso del personal de presas, taller mecánico y depuradoras, se alternarán anualmente las botas de seguridad con zapatos de seguridad.

En casos especiales, cuando por la realización del trabajo se produjese un rápido deterioro de las prendas de trabajo, la empresa hará entrega de otras nuevas.

Como norma general, será obligatorio la utilización de las prendas de trabajo durante la jornada laboral.

Las fechas de entrega serán aproximadamente el primero de octubre para las prendas de invierno y el uno de junio para las prendas de verano.

El personal de laboratorio, el de red y todo aquel que tenga que desarrollar su trabajo en pozos, arquetas o zanjas de la red de abastecimiento y saneamiento, tendrá derecho a servicio de lavandería a cargo de la empresa dos días a la semana.

El servicio de lavandería será para las siguientes prendas: batas, pantalón, buzo, chaquetilla y camisa.

CAPÍTULO VIII

REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 45.—COMITÉ DE EMPRESA

Será el órgano representativo de todo el personal de la empresa en la defensa de los intereses generales y comunes, y estará especialmente capacitado para la denuncia, iniciación y deliberación de la negociación y todas aquellas facultades establecidas por ley.

Serán funciones del Comité de Empresa:

A) De representación. Ostentará la representación de todos los/as trabajadores/as adscritos a los respectivos Centros de Trabajo para la defensa de sus intereses, interviniendo en las cuestiones que se susciten en relación con el personal al que representan.

B) De información. Será informado por la empresa en los casos siguientes:

- Con un mes de antelación de la implantación o reestructuración de servicios y sistemas de trabajo.
- Plan de creación de nuevos puestos de trabajo.



Luns, 4 de setembro de 2017

Núm. 169

- No superación por el personal del período de prueba a los que sean sometidos en los casos de nuevo ingreso y concurso.
- De la iniciación de expedientes por faltas graves, muy graves y despidos de trabajadores que ostenten representación sindical.
- De complementos de carácter personal y extrasalariales.
- Antes de iniciar la sanción de cualquier tipo de un vocal del Comité darán conocimiento previo al Comité de Empresa.
- Antes de imponer sanción a cualquier trabajador, será comunicado a los representantes de los trabajadores.
- Relación nominal de horas extraordinarias mensuales.
- Cambios definitivos de puestos de trabajo.

C) De propuesta. Tendrán derecho a proponer a la Dirección de la Empresa con carácter general mejoras y, en particular, sobre los aspectos siguientes:

- Relación de puestos de trabajo que se consideren apropiados para los trabajadores con capacidad disminuida y relación de los que puedan ser destinados a otros.
- Solución respecto a los conflictos que pudiera suscitarse en el seno de la empresa.
- Creación y definición de nuevas categorías profesionales que afecten al personal regulado por este convenio.

D) De participación. El Comité de Empresa participará con la Dirección en lo siguiente:

- Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Tribunales de concurso-oposición y pruebas de aptitud para la selección y promoción profesional de promoción interna.
- Visado de nuevos contratos de trabajo.

E) De vigilancia. Ejercerá una labor de vigilancia en las siguientes materias:

- Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de la Seguridad Social, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos y/o Tribunales competentes.
- Condiciones de Seguridad y Salud Laboral en el Trabajo.

ARTÍCULO 46.—MEDIOS A DISPOSICIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES PARA EL CUMPLIMIENTO DE SUS FUNCIONES

Cuando el/la trabajador/a tenga cargo sindical y fuese convocado reglamentariamente por la empresa a una reunión, tendrá derecho a la licencia retribuida por el tiempo preciso. Para el ejercicio de las funciones detalladas en los apartados anteriores, cada miembro dispondrá de treinta horas mensuales.

Estas horas serán acumulativas en el conjunto de los miembros del Comité de Empresa pertenecientes al mismo sindicato. La acumulación de dichas horas tendrá que basarse en la



Luns, 4 de setembro de 2017

Núm. 169

comunicación a la empresa por parte de la Central Sindical a la que pertenezcan los miembros del Comité, y con motivo de desarrollar su función sindical: asistir a asambleas, congresos, cursos de formación sindical y otros actos similares organizados por los respectivos sindicatos o derivados de organismos oficiales.

La dirección de la empresa seguirá facilitando un local al Comité de Empresa, para que éste pueda ejercitar el derecho de reunión que le es propio. Dicho local estará dispuesto para funcionar tanto en horas de trabajo como fuera de ellas.

Con objeto de que el Comité de Empresa pueda ejercitar el derecho que le asiste de comunicación e información a los trabajadores, la Dirección de la empresa pondrá a su disposición los medios necesarios, tales como tableros de anuncios en cada uno de los talleres o plantas de las distintas dependencias de trabajo, así como todos aquellos medios que necesiten para el desarrollo normal de sus funciones.

En casos excepcionales y previa autorización de la empresa, podrán ejercer el derecho de comunicación e información a los trabajadores de forma directa y en horas de trabajo, sin que ello pueda perjudicar la realización del mismo.

Acción sindical

Los afiliados a los sindicatos con implantación en la empresa y agrupados en las respectivas secciones sindicales, podrán requerir de la empresa el descuento en nómina de la cuota correspondiente.

Son funciones de las secciones sindicales, además de las que por ley le correspondan, las siguientes:

- Fijar en los tableros de anuncios, todo tipo de comunicaciones, convocatorias, y, en general, cualquier documento del sindicato.
- Las secciones sindicales podrán utilizar los mismos locales habituales que use el Comité de empresa, previo acuerdo entre ambos.
- Aquella central sindical que tenga una representación del 10% en el Comité de Empresa, contará con un delegado sindical que dispondrá de treinta horas retribuidas mensuales.

ARTÍCULO 47.—ASAMBLEA DE TRABAJADORES/AS

El personal de cualquier centro de trabajo tendrá derecho a reunirse en asamblea, que podrá ser convocada por el comité de empresa o secciones sindicales.

El ámbito de reunión podrá ser de la totalidad de la plantilla, sección, planta, departamento, taller, nave, etc.

La asamblea será presidida en todo caso por el Comité de Empresa, o sindicato convocante, que serán responsables del normal funcionamiento de la misma.



Luns, 4 de setembro de 2017

Núm. 169

El órgano convocante comunicará con 48 horas de antelación, que será reducido a 24 en casos urgentes, a la Dirección de la Empresa la convocatoria y acordará con ésta las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

El lugar de reunión será el centro de trabajo. La empresa habilitará para este fin el local adecuado para la celebración de la misma. Si la empresa no dispusiese de local adecuado en el centro de trabajo, habilitará otro fuera de él. Cada trabajador/a tendrá derecho a permanecer en asamblea en horas de trabajo un total de 12 horas anuales.

ARTÍCULO 48.—GARANTÍAS FRENTE A MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Todo trabajador/a que tenga representación sindical de las reguladas en los artículos anteriores, no podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, siempre que el despido o sanción se base en actuación del trabajador en ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuesta falta grave o muy grave obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio con audiencia del trabajador/a y comunicación con una antelación de al menos 5 días hábiles al órgano representativo al que pertenezca.

ARTÍCULO 49.—AUTORREGULACIÓN DE LA HUELGA

Ambas partes convienen expresamente que durante el período de vigencia del presente convenio colectivo no se producirá conflictividad social ni laboral alguna en cuanto a los acuerdos alcanzados, siempre y cuando ambas partes cumplan los compromisos contraídos.

Si los/as trabajadores/as en defensa de sus legítimos intereses ejercitasen el derecho constitucional de huelga, los órganos u órgano convocante de la misma se constituirán automáticamente en Comité de Huelga, donde seguirán ejerciendo su función representativa con motivo de garantizar un interlocutor válido entre los/as trabajadores/as y la empresa.

Teniendo en cuenta el carácter de la empresa, la Dirección de ésta y el órgano convocante se constituirán en Comité Mixto Paritario, que acordará los servicios mínimos que en todo momento deberán ser cubiertos.

El personal designado por el Comité Mixto tendrá la obligación inherente de ejercer su función profesional.

Ambas partes podrán incorporar al Comité, Asesores y Técnicos Sindicales.



Luns, 4 de setembro de 2017

Núm. 169

ARTÍCULO 50.—REUNIONES DEL COMITÉ DE EMPRESA Y LA DIRECCIÓN

El Comité de Empresa y la Dirección se reunirán para estudiar los futuros problemas que puedan surgir por motivos laborales y otros relacionados con los trabajadores de la empresa, siempre que una de las partes lo solicite. A estas reuniones podrán asistir los Delegados de las Secciones Sindicales.

CAPÍTULO IX
*SUBROGACIÓN EMPRESARIAL**ARTÍCULO 51.—SUBROGACIÓN EMPRESARIAL*

A efectos de subrogación del personal, se estará a lo dispuesto en el artículo 53, cláusula de subrogación convencional, del V Convenio Colectivo Estatal de las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Distribución, Saneamiento y Depuración de Aguas Potables y Residuales para los años 2015, 2016 y 2017, publicado no Boletín Oficial do Estado do 4 de noviembre de 2015, actualmente en vigor, y posteriormente en la futura regulación que a este respecto se establezca en el convenio colectivo que sustituya a éste.

CAPÍTULO X
*RÉGIMEN DISCIPLINARIO**ARTÍCULO 52.—RÉGIMEN DISCIPLINARIO*

A efectos del régimen disciplinario, se aplicará el V Convenio Colectivo Estatal de las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Distribución, Saneamiento y Depuración de Aguas Potables y Residuales para los años 2015, 2016 y 2017, publicado no Boletín Oficial do Estado do 4 de noviembre de 2015, actualmente en vigor, y posteriormente en la futura regulación que a este respecto se establezca en el convenio colectivo que sustituya a éste.

ARTÍCULO 53.—PREVENCIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL

Las partes firmantes de este convenio colectivo se adhieren al “Protocolo para la prevención de situaciones de acoso laboral y sexual en el Grupo FCC”, que se comunicará a todos los empleados mediante su exposición en el tablón de anuncios habilitado al efecto.

Dicho Protocolo, en su integridad literal, se entenderá forma parte del presente convenio, y gozará del carácter normativo que la legislación atribuye al mismo.



CAPÍTULO XI
COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO

ARTÍCULO 54.—COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO

De conformidad con el artículo 85.3 e) del Estatuto de los Trabajadores, para velar por la aplicación, cumplimiento e interpretación de lo estipulado en el presente convenio colectivo, se crea una comisión paritaria entre los sujetos participantes en la negociación que ha desembocado en el presente convenio colectivo, formada por tres miembros en representación de los trabajadores y otros tres miembros en representación de la empresa. No obstante, ambas partes, podrán designar, ocasional o permanentemente, asesores para cuantas materias estimen oportuno.

Se define como domicilio de la citada Comisión las oficinas de FCC AQUALIA VIGO U.T.E. en la calle Cantabria S/N de la ciudad de Vigo.

La comisión se reunirá con carácter ordinario, una vez cada seis meses y con carácter extraordinario, cuando una de las partes lo solicite en el plazo de 15 días, pudiendo proceder a convocar la misma cualquiera de las partes que la integran. También se reunirá para actualizar, provisional o definitivamente, las retribuciones establecidas en este convenio.

Los acuerdos se tomarán por mayoría. La comisión emitirá resolución, con acuerdo o sin él, sobre las materias tratadas en el plazo de diez días naturales contados a partir de la fecha de la reunión. De común acuerdo por las partes, y una vez emitida la resolución sin acuerdo, las partes podrán someter las discrepancias producidas al V Acuerdo Sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial).

Las funciones de la comisión paritaria serán las siguientes sin obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de la jurisdicción competente de acuerdo con la normativa vigente:

- Interpretación de la aplicación de la totalidad de los artículos del presente convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Estudio y valoración de las nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente convenio colectivo, y una mayor solución interna de posibles conflictos.
- La intervención, cuando así lo solicite alguna de las partes, en caso de desacuerdo respecto a la aplicación de las condiciones del convenio al amparo de lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 55 del presente convenio colectivo.
- Las establecidas en la normativa vigente.
- Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio.

Las partes acuerdan su adhesión al Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos de trabajo (AGA) firmado entre la Confederación de Empresarios de Galicia y las Organizaciones Sindicales CCOO de Galicia, UGT Galicia y CIG. De común acuerdo por las partes, y una vez emitida resolución sin acuerdo, las partes podrán



Luns, 4 de setembro de 2017

Núm. 169

someter las discrepancias producidas a los procedimientos de mediación y arbitraje ante el Servicio de Solución de Conflictos Laborales del Consello Galego de Relacións Laborais.

ARTIGO 55.—PROCEDIMIENTO PARA LA INAPLICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO

La inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio podrá producirse respecto de las materias previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurren las causas previstas en el mismo precepto legal.

La empresa deberá iniciar el procedimiento comunicando por escrito tanto a la representación legal de los trabajadores como a la Autoridad Laboral la iniciación del período de consultas.

Tras la celebración del preceptivo período de consultas, de duración no superior a quince días, de alcanzarse un acuerdo, éste se comunicará a la Autoridad Laboral. El acuerdo fijará el alcance y duración de la medida de inaplicación de condiciones de trabajo acordada.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio (regulada en el artículo 54 del presente convenio) que se pronunciará dentro del plazo de quince días siguientes al planteamiento de la discrepancia.

Cuando no se solicitara la intervención de la Comisión paritaria o cuando la citada Comisión no alcanzase un acuerdo, las partes se someterán al procedimiento de mediación y arbitraje ante el Servicio de solución de conflictos do Consello Galego de Relacións Laborais.

Sólo si ambas partes así lo solicitan y aceptan expresa y voluntariamente, podrán someterse a un arbitraje vinculante. En el caso de sometimiento voluntario y expreso a dicho arbitraje vinculante, el laudo que se dictase tendría la misma eficacia que los acuerdos alcanzados en el período de consultas y sólo se podría recurrir conforme al procedimiento y en base a lo dispuesto en artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

| | | |
|--|--|---|
| José María Ardoy Carrillo 01.920.538-S | Darío Arias Núñez 36.074.080-Y | José Luis García Ibáñez 51.703.016-M |
| Alejandro Peral García 44.084.797-F | Guillermo García Hermida 36.051.684-n | José Luis Vázquez Táboas 36.003.056-Y |
| Francisco A. Otero Fernández 36.061.531-S | Manuel Rodríguez 34.945.965-H | Rodríguez Rubén Fontela Guitián 36.116.429-N |
| Ricardo Garrido Rodríguez 36.048.761-X | Diego Prego Boente 35.560.283-Y | Luis Ozores Pérez 34.950.324-F |
| José C. González Cal 36.026.583-G | Eduardo D. Berjano Rodríguez 36.039.589-S | Secundino Bugallo Simal 35.282.241-B |
| Martín Fernández Santaclara 36.027.578-X | | |



Luns, 4 de setembro de 2017

Núm. 169

| CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA FCC AQUALIA VIGO U.T.E. PARA LOS AÑOS 2016, 2017, 2018, 2019 Y 2020 TABLA SALARIAL PROVISIONAL (SIN ANTIGÜEDAD) | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--------------------------|--|---------------------------------|--|--|--|---|------------|--|--|------------------|-------------------|---------------------|--------------------|
| GRUPO PROFESIONAL | NIVEL CONVENIO COLECTIVO | ANTIGUA CATEGORÍA PROFESIONAL | SALARIO BASE MES Artículo 18 | GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA DE FEBRERO Artículo 19 | AÑO 2020 | | | | GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA DE OCTUBRE Artículo 19 | GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA DE DICIEMBRE Artículo 19 | TOTAL ANUAL 2020 | HORA EXTRA DIURNA | HORA EXTRA NOCTURNA | HORA EXTRA FESTIVA |
| | | | | | PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS 50% ABRIL Artículo 20 | GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA DE JUNIO Artículo 19 | PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS 50% AGOSTO Artículo 20 | | | | | | | |
| G.P. 6 | 14 | Jefe/a de Departamento | 2.998,33 € | 2.998,33 € | 3.874,08 € | 2.998,33 € | 3.957,80 € | 2.998,33 € | 2.998,33 € | 55.805,16 € | 49,60 € | 56,68 € | 58,10 € | |
| G.P. 5 | 14 | Titulado/a Grado Superior | 2.998,33 € | 2.998,33 € | 3.874,08 € | 2.998,33 € | 3.957,80 € | 2.998,33 € | 2.998,33 € | 55.805,16 € | 49,60 € | 56,68 € | 58,10 € | |
| G.P. 5 | 14 | Titulado/a Grado Medio con Jefatura | 2.998,33 € | 2.998,33 € | 3.874,08 € | 2.998,33 € | 3.957,80 € | 2.998,33 € | 2.998,33 € | 55.805,16 € | 49,60 € | 56,68 € | 58,10 € | |
| G.P. 4 | 13 | Titulado/a de Grado Medio | 2.588,11 € | 2.588,11 € | 3.344,05 € | 2.588,11 € | 3.416,31 € | 2.588,11 € | 2.588,11 € | 48.170,12 € | 42,79 € | 48,92 € | 50,15 € | |
| G.P. 3 - Nivel A | 13 | Encargado/a de Departamento | 2.588,11 € | 2.588,11 € | 3.344,05 € | 2.588,11 € | 3.416,31 € | 2.588,11 € | 2.588,11 € | 48.170,12 € | 42,79 € | 48,92 € | 50,15 € | |
| G.P. 4 | 12 | Jefe/a de Servicio con Dirección | 1.972,74 € | 1.972,74 € | 2.548,94 € | 1.972,74 € | 2.604,02 € | 1.972,74 € | 1.972,74 € | 36.716,80 € | 32,70 € | 37,38 € | 38,32 € | |
| G.P. 3 - Nivel A | 11 | Jefe/a de Sección / Negocio | 1.767,64 € | 1.767,64 € | 2.283,93 € | 1.767,64 € | 2.333,28 € | 1.767,64 € | 1.767,64 € | 32.899,45 € | 29,23 € | 33,41 € | 34,26 € | |
| G.P. 3 - Nivel B | 10 | Delincaente | 1.665,10 € | 1.665,10 € | 2.151,44 € | 1.665,10 € | 2.197,93 € | 1.665,10 € | 1.665,10 € | 30.990,97 € | 27,52 € | 31,48 € | 32,27 € | |
| G.P. 3 - Nivel B | 10 | Analista de Laboratorio | 1.665,10 € | 1.665,10 € | 2.151,44 € | 1.665,10 € | 2.197,93 € | 1.665,10 € | 1.665,10 € | 30.990,97 € | 27,52 € | 31,48 € | 32,27 € | |
| G.P. 3 - Nivel B | 10 | Subjefe/a de sección / Negocio | 1.665,10 € | 1.665,10 € | 2.151,44 € | 1.665,10 € | 2.197,93 € | 1.665,10 € | 1.665,10 € | 30.990,97 € | 27,52 € | 31,48 € | 32,27 € | |
| G.P. 3 - Nivel A | 9 | Capataz | 1.562,52 € | 1.562,52 € | 2.018,90 € | 1.562,52 € | 2.062,52 € | 1.562,52 € | 1.562,52 € | 29.081,75 € | 25,85 € | 29,54 € | 30,29 € | |
| G.P. 2 - Nivel A | 9 | Oficial 1º Administrativo | 1.562,52 € | 1.562,52 € | 2.018,90 € | 1.562,52 € | 2.062,52 € | 1.562,52 € | 1.562,52 € | 29.081,75 € | 25,85 € | 29,54 € | 30,29 € | |
| G.P. 3 - Nivel B | 8 | Subcapataz | 1.459,98 € | 1.459,98 € | 1.886,40 € | 1.459,98 € | 1.927,17 € | 1.459,98 € | 1.459,98 € | 27.173,25 € | 24,16 € | 27,59 € | 28,29 € | |
| G.P. 2 - Nivel A | 8 | Oficial 2º Administrativo | 1.459,98 € | 1.459,98 € | 1.886,40 € | 1.459,98 € | 1.927,17 € | 1.459,98 € | 1.459,98 € | 27.173,25 € | 24,16 € | 27,59 € | 28,29 € | |
| G.P. 2 - Nivel A | 8 | Inspector/a de Suministros Saneamiento | 1.459,98 € | 1.459,98 € | 1.886,40 € | 1.459,98 € | 1.927,17 € | 1.459,98 € | 1.459,98 € | 27.173,25 € | 24,16 € | 27,59 € | 28,29 € | |
| G.P. 2 - Nivel A | 6 | Oficial 1º Operario | 1.357,41 € | 1.357,41 € | 1.753,88 € | 1.357,41 € | 1.791,78 € | 1.357,41 € | 1.357,41 € | 25.264,22 € | 22,44 € | 25,66 € | 26,31 € | |
| G.P. 2 - Nivel B | 6 | Auxiliar Administrativo | 1.357,41 € | 1.357,41 € | 1.753,88 € | 1.357,41 € | 1.791,78 € | 1.357,41 € | 1.357,41 € | 25.264,22 € | 22,44 € | 25,66 € | 26,31 € | |
| G.P. 2 - Nivel B | 6 | Cobrador/a; Lector/a | 1.357,41 € | 1.357,41 € | 1.753,88 € | 1.357,41 € | 1.791,78 € | 1.357,41 € | 1.357,41 € | 25.264,22 € | 22,44 € | 25,66 € | 26,31 € | |
| G.P. 2 - Nivel B | 5 | Almacenero | 1.306,15 € | 1.306,15 € | 1.687,65 € | 1.306,15 € | 1.724,12 € | 1.306,15 € | 1.306,15 € | 24.310,17 € | 21,59 € | 24,69 € | 25,30 € | |
| G.P. 2 - Nivel B | 5 | Oficial 2º Operario | 1.306,15 € | 1.306,15 € | 1.687,65 € | 1.306,15 € | 1.724,12 € | 1.306,15 € | 1.306,15 € | 24.310,17 € | 21,59 € | 24,69 € | 25,30 € | |
| G.P. 1 | 5 | Portero/a - Vigilante - Guardia - Sereno | 1.306,15 € | 1.306,15 € | 1.687,65 € | 1.306,15 € | 1.724,12 € | 1.306,15 € | 1.306,15 € | 24.310,17 € | 21,59 € | 24,69 € | 25,30 € | |
| G.P. 2 - Nivel B | 4 | Oficial 3º Operario | 1.280,52 € | 1.280,52 € | 1.654,53 € | 1.280,52 € | 1.690,29 € | 1.280,52 € | 1.280,52 € | 23.833,14 € | 21,18 € | 24,20 € | 24,82 € | |
| G.P. 1 | 3 | Peón Especialista | 1.254,85 € | 1.254,85 € | 1.621,37 € | 1.254,85 € | 1.656,40 € | 1.254,85 € | 1.254,85 € | 23.355,37 € | 20,76 € | 23,74 € | 24,33 € | |
| G.P. 1 | 2 | Peón | 1.203,61 € | 1.203,61 € | 1.555,16 € | 1.203,61 € | 1.588,77 € | 1.203,61 € | 1.203,61 € | 22.401,69 € | 19,91 € | 22,76 € | 23,32 € | |
| G.P. 1 | 1 | Limpador/a | 1.152,32 € | 1.152,32 € | 1.488,89 € | 1.152,32 € | 1.521,06 € | 1.152,32 € | 1.152,32 € | 21.447,07 € | 19,06 € | 21,79 € | 22,33 € | |

Artículo 22 - Plus transporte 10,78 € diarios por día efectivamente trabajado
 Artículo 23 - Plus de puntualidad y asistencia 9,53 € diarios por día efectivamente trabajado
 Artículo 26 - Quebranto de moneda 75,61 € mensuales por mes efectivamente trabajado

SERVIZOS

www.cigservizos.org

Código seguro de verificación: IMAV3QUT4J8QFW8I

