

SECCIÓN SEGUNDA. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de Albacete

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U.

Visto: El texto del Convenio Colectivo de la empresa FCC Medio Ambiente, S.A.U. (Limpieza Viaria de Almansa) – 02001001012003, para el período 01/01/2019 al 31/12/2020 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, en el artículo 13 del Decreto 79/2019, de 16 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo y en el capítulo II del Decreto 99/2013, de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de relaciones laborales.

La Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en Albacete de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha

Acuerda:

Primero: Registrar el Convenio Colectivo de la empresa FCC Medio Ambiente, S.A.U. (Limpieza Viaria de Almansa), en la forma prevista en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

Segundo: Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Convenio Colectivo de la empresa FCC Medio Ambiente, S.A.U., con el personal adscrito al Servicio de Limpieza Viaria de la ciudad de Almansa

Artículo 1.– Ámbito funcional, personal y territorial. Partes que lo conciertan.

El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones de trabajo de todo el personal de los Servicios de Limpieza Viaria del contrato adjudicado por el Excmo. Ayuntamiento de Almansa a FCC Medio Ambiente, S.A.U. y a las posibles ampliaciones del mismo.

En caso de cesar esta empresa, la empresa entrante se verá obligada por el presente Convenio.

El presente Convenio está concertado por la representación legal de los trabajadores del centro de trabajo de Almansa, actividad de limpieza viaria, y por otra parte la mercantil titular del centro de trabajo y del contrato administrativo que da origen al servicio, FCC Medio Ambiente, S.A.U.

Artículo 2.– Vigencia y duración.

El período de vigencia se establece del 01/01/2019 hasta el 31/12/2020. Todo ello con independencia de la fecha de su publicación.

El presente Convenio Colectivo, entrará en vigor el día de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL correspondiente, sin perjuicio de que los efectos salariales lo sean a partir del 01/01/2019.

Artículo 3.– Denuncia.

El presente Convenio, se considera automáticamente denunciado una vez terminada la vigencia, prevista en el artículo anterior sin necesidad de preaviso alguno.

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.

Artículo 4.– Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente. En el supuesto de que una vez presentado en el registro de convenios el presente, la autoridad laboral observara alguna contravención de la legislación vigente, las partes se comprometen a la renegociación inmediata del conjunto del presente Convenio.

Artículo 5.– Absorción y compensación.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales, solo serán aplicables, cuando considerados globalmente y en cómputo anual, superen a las aquí pactadas. En caso contrario,

serán compensadas o absorbidas por estas últimas, manteniendo el presente Convenio en sus propios términos en la forma y condiciones pactadas.

Artículo 6.– Garantía “ad personam”.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que hayan sido establecidas, por acuerdo colectivo o contrato individual como garantía “ad personam”.

Artículo 7.– Comisión Mixta de Interpretación. Resolución de conflictos.

Se crea una Comisión Mixta de Interpretación y aplicación de las cuestiones derivadas del presente Convenio. Dicha Comisión estará constituida por uno o dos miembros en representación de la empresa y el mismo número de miembros por parte de los trabajadores. Las partes podrán acudir a las reuniones de la Comisión acompañadas por los asesores que estimen convenientes. La Comisión se reunirá en el plazo de diez días desde la solicitud de una de las partes. La resolución se emitirá en el plazo de siete días. La Comisión Mixta tendrá su sede en las instalaciones de FCC Medio Ambiente, S.A.U. en Almansa.

Las funciones de esta Comisión serán las siguientes:

- a) Interpretación de la aplicación práctica de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Estudio y fórmulas de aplicación de nuevas disposiciones legales, de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente Convenio, que puedan afectar a su contenido.
- d) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del Convenio y a una mayor solución interna de conflictos.

Para el supuesto de tener que solventar las discrepancias que pudieran surgir por la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del ET, las partes acuerdan someterse al procedimiento de resolución de conflictos establecido en el III Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha, publicado el día 20 de marzo de 2014 en el DIARIO OFICIAL de Castilla-La Mancha (número 55), conforme establece el artículo 85.3.c) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 8.– Legislación supletoria.

En todo lo no expresamente previsto ni regulado en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la normativa general y Convenio General del sector de recogida de residuos sólidos urbanos y limpieza viaria.

Artículo 9.– Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad de la empresa. Sin perjuicio de los derechos de los trabajadores.

Artículo 10.– Cambio de titularidad de la empresa.

En el caso de que FCC Medio Ambiente, S.A.U., actual empresa adjudicataria de la contrata de servicios públicos municipales de limpieza viaria del Ayuntamiento de Almansa, por la causa que fuera cesara de prestar sus servicios, total o parcialmente en la contrata adjudicada, la empresa o entidad que se hiciera cargo de la totalidad o parte de los servicios, incluido el propio Ayuntamiento de Almansa o cualquier empresa o entidad participada por este, se verá obligada a absorber al personal afecto y subrogarse en sus derechos y obligaciones, y en particular en el Convenio vigente en el momento de la absorción.

Artículo 11.– Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo es de 37 horas semanales de trabajo efectivo.

Está incluido en esta jornada los 20 minutos diarios de descanso para el bocadillo, considerado como tiempo efectivo de trabajo.

Se considera jornada de trabajo desde que el trabajador sale del cuartelillo hasta su vuelta al mismo.

La jornada ordinaria de trabajo en domingos y festivos se realizará únicamente en turno de mañana, salvo los trabajadores contratados expresamente para ello.

Artículo 12.– Festivos.

Se considerarán como fiestas locales aquellas que así sean declaradas oficialmente por el Excmo. Ayuntamiento de la ciudad de Almansa.

El día de San Martín de Porres, patrono de este gremio, será considerado festivo a todos los efectos.

Cuando por cualquier circunstancia se deba trabajar en festivos (no domingos), los trabajadores que no estén expresamente contratados para ello, percibirán su retribución del tiempo trabajado por el mismo importe que las horas extras, compensándose en dicho importe el derecho al descanso del festivo.

Con motivo de las fiestas de mayo, por el incremento de trabajo, cada uno de los trabajadores que presten



servicio en dichos días, percibirá un complemento de 18 euros bruto por día festivo efectivamente trabajado (es decir, un total de 126 euros por todo el período de fiestas de mayo).

Además, se compensará a los trabajadores que trabajen todos los días de las fiestas de la ciudad en el mes de mayo con un día de descanso retribuido, en la fecha que se determine por la empresa atendiendo en la medida de lo posible a la fecha solicitada por el trabajador.

Artículo 13.– Horas extras.

Siendo la actividad comprendida en el presente Convenio un servicio público de ineludible necesidad ciudadana, que debe realizarse inexcusablemente, las horas extraordinarias que se realicen, motivadas bien sea por ausencias imprevistas, puntas de producción, trabajos imprevistos, mantenimiento adecuado del servicio público que se presta, u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la propia naturaleza del servicio, serán de obligatorio cumplimiento por los trabajadores, y se retribuirán incrementando un 60 % el importe de la hora normal. Entendiendo por importe de hora normal, el salario bruto año dividido por el número de horas de trabajo anuales, en cada una de las categorías o turnos.

Artículo 14.– Vacaciones.

Las vacaciones retribuidas serán de 30 días naturales.

Las vacaciones se abonarán, a razón de salario base y los demás pluses que correspondan habitualmente a cada trabajador.

Las vacaciones se disfrutarán entre las fechas del 15 de mayo al 15 de septiembre, excluidos los días de fiestas de la ciudad en el mes de mayo.

Aquellos trabajadores que por acuerdo con la empresa disfruten la totalidad de sus vacaciones fuera del período referido tendrán una compensación de dos días y 50 euros.

Si por iguales circunstancias el trabajador disfrutara parte de sus vacaciones fuera del tiempo convenido, tendrá derecho a la parte proporcional de las cantidades señaladas en función de los días disfrutados fuera del período.

Conforme al artículo 38 del ET, los trabajadores conocerán la fecha de disfrute de sus vacaciones con al menos dos meses de antelación.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis de esta ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 15.– Licencias retribuidas.

Serán las establecidas por el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores y Ley de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar (Ley 39/1999). Tendrán la consideración de matrimonio las parejas de hecho debidamente registradas.

Con independencia de lo anterior, se disponen tres días laborables de licencia para el caso de alumbramiento de la esposa o pareja de hecho.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta ley, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Artículo 16.– Licencias no retribuidas.

La empresa podrá conceder, si la organización del servicio lo permite, hasta quince días de permiso al año, sin retribuir, a quien lo solicite con 72 horas de antelación, siempre que dicho permiso no se disfrute por más de un trabajador al mismo tiempo.

Las establecidas en la Ley de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar. Tendrán la consideración de matrimonio las parejas de hecho debidamente registradas.

Los trabajadores afectados por este Convenio disfrutarán de dos días de libre disposición al año, sin retribución.

Artículo 17.– Excedencias.

Se aplicará lo prevenido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores en relación al derecho a pasar a situación de excedencia.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

En el caso de las excedencias de carácter voluntario, se mantendrá el derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año en el que el trabajador se encuentre en este tipo de excedencia. En el caso de mantenerse la situación de excedencia voluntaria más allá de un año, el trabajador conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Artículo 18.– Prendas de trabajo.

Las prendas de trabajo y seguridad entregadas por la empresa serán de uso obligatorio.

Consistirá, para cada dos temporadas, en:

a) Uniformidad de verano:

- 2 pantalones.
- 3 camisas manga corta.
- 1 cazadora.
- 1 par de zapatos.
- 1 gorra.

Fecha de entrega: 15 de mayo.

b) Uniformidad de invierno:

- 2 pantalones.
- 3 camisas manga larga.
- 1 jersey.
- 1 anorak.
- 1 par de botas.
- 1 gorra de invierno.

Fecha de entrega: 15 de octubre.

c) Prendas de seguridad:

- 1 traje de agua.
- 1 par de botas de agua.
- Guantes de protección.

Las prendas de seguridad serán reemplazadas por otras cuando se acredite su necesidad.

Estas prendas podrán ser modificadas por acuerdo entre la empresa y el Delegado de Prevención.

Artículo 19.– Revisión médica.

El reconocimiento médico tendrá el contenido mínimo que normativa o reglamentariamente se determine por la autoridad competente, siendo como mínimo, un reconocimiento anual.

En todo caso, deberá de comprender las analíticas y exploraciones necesarias para preservar la salud de los trabajadores en relación a los riesgos de trabajo a los que estén expuestos en el desarrollo de las funciones que les sean encomendadas por la empresa.

El reconocimiento médico será obligatorio para aquellos casos que legal y reglamentariamente se determinen.

Además de esos supuestos, las partes acuerdan establecer el reconocimiento médico anual obligatorio, a

ejecutar por parte del servicio médico de empresa, para los puestos de trabajo incluidos en la propuesta realizada por el Servicio Médico de FCC de puestos de trabajo obligados a realizar reconocimiento médico obligatorio, que se indica a continuación:

Puesto de trabajo	Observaciones
Todos los puestos de trabajo que impliquen la utilización de vehículos pesados de la empresa (más de 3.500 kg – Permiso C).	· Para verificar si su estado de salud puede constituir peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas (artículo 22 Ley 31/95). · Reconocimiento médico obligatorio anual.
Puestos de trabajo adscritos habitualmente a trabajo nocturno.	· Obligación según Real Decreto Legislativo 1/1995. · Reconocimiento médico obligatorio anual.
Puestos de trabajo con exposición a ruido con nivel diario equivalente superior a 80 dB(A).	· Obligación según Real Decreto 286/2006. · Reconocimiento médico obligatorio anual.
Puestos de trabajo de especial riesgo (trabajos en altura, espacios confinados, aplicación fitosanitarios).	· Para verificar si su estado de salud puede constituir peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas (artículo 22 Ley 31/95). · Reconocimiento médico obligatorio anual.
Personal especialmente sensible (minusválidos, embarazadas, sensibilidades varias).	· Para verificar si su estado de salud puede constituir peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas (artículos 22, 25, 26 y 27 Ley 31/95). · Reconocimiento médico obligatorio anual.

Artículo 20.– Conceptos retributivos.

Los conceptos salariales para cada una de las categorías profesionales y puestos de trabajo, serán los que figuran en la tabla salarial anexa.

Artículo 21.– Salario base.

El salario base para cada una de las categorías, son los que figuran en la tabla salarial anexa. Se abonará por día natural.

Artículo 22.– Antigüedad.

Los trabajadores cobrarán un complemento por antigüedad consistente en tres bienios del 5 % y posteriores quinquenios del 7 %, calculados sobre el salario base.

Este complemento se abonará a partir del mes siguiente en que el trabajador cumpla el bienio de antigüedad en la empresa.

Artículo 23.– Plus de peligrosidad/toxicidad/penosidad.

Para las categorías y por el importe que figura en la tabla salarial anexa, se establece un plus de peligrosidad, toxicidad y penosidad, equivalente al 20 % del salario base. Se abonará por día efectivo de trabajo.

Artículo 24.– Plus de calidad.

Para las categorías y por el importe que figura en la tabla salarial anexa, se establece un plus de calidad.

Tiene por objeto primar y potenciar la calidad y el esmero en los contenidos que son propios en las categorías que lo tienen asignado. Los trabajadores lo percibirán por día efectivamente trabajado, cuando efectúen su trabajo de la forma correcta.

Artículo 25.– Plus de transporte.

Por el importe que figura en la tabla salarial anexa, se establece un plus de transporte. Se abonará por día efectivamente trabajado.

Artículo 26.– Plus de nocturnidad.

Todos los trabajadores que realicen su jornada entre las 22:00 y las 06:00 horas percibirán el plus de nocturnidad, consistente en un 25 % de su salario base. Se abonará por día efectivamente trabajado en dicho período nocturno y en su caso por las horas trabajadas dentro del horario referido.

Artículo 27.– Gratificaciones extraordinarias.

Se abonará a todo el personal afecto a este Convenio, tres pagas extraordinarias denominadas verano, Navidad y beneficios, consistentes en 30 días de salario base más antigüedad.

Las pagas se abonarán en proporción al tiempo de alta en la empresa, no devengándose en las ausencias injustificadas, ni durante el tiempo de baja por incapacidad temporal (siempre y cuando se haya percibido por el trabajador durante el proceso de IT la parte proporcional correspondiente a las pagas extras en la cuantía que corresponda conforme a la prestación pública y al complemento voluntario pactado en este Convenio)

– Periodo de devengo.

Verano: 1 de enero a 30 de junio.

Navidad: 1 de julio a 31 de diciembre.

Beneficios: 1 de enero a 31 de diciembre.

– Fecha de pago:

Verano: 30 de junio.

Navidad: 15 de diciembre.

Beneficios: 30 de marzo del año siguiente a su devengo.

Artículo 28.– Complemento a las prestaciones de IT.

En caso de accidente laboral, enfermedad profesional u hospitalización, los trabajadores percibirán un complemento a las prestaciones de IT desde el primer día de la baja, calculado conforme se indica en este artículo.

Caso de baja por enfermedad común o accidente no laboral, la empresa complementará las prestaciones de IT a partir del día 15 de la baja, calculado conforme se indica en este artículo.

En ningún caso se abonará complemento alguno más allá del día 545 del proceso de IT. Incluidas las posibles recaídas del proceso inicial.

El complemento de IT que ahora se pacta se calculará de la siguiente forma:

Se calculará la diferencia entre la prestación establecida por la Seguridad Social abonada a causa del proceso de IT y el total bruto mes sin inclusión de prorrata de pagas extras y otros devengos superiores al mes, conforme al importe establecido en tablas salariales para la categoría o función reconocida en nómina o contrato de trabajo, más el plus de antigüedad que le corresponda a cada trabajador, en su caso.

El cálculo del complemento se abonará en función de los días naturales de cada mensualidad. Es decir, en el mes de enero se complementará al salario en tablas sobre 31 días, y en febrero sobre 28 días.

Las pagas extras y devengos superiores al mes se abonarán en la fecha de pago fijada en el Convenio Colectivo, en el importe que hubiera devengado el trabajador en el caso de no encontrarse en situación de IT y siempre excluyendo los días en los que no se tiene derecho al complemento, y excluyendo también aquellas pagas o devengos que estén penalizadas por incurrir en situaciones de IT.

Artículo 29.– Indemnización por muerte o invalidez.

En caso de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, el trabajador percibirá una indemnización de 10.000 euros.

En el supuesto de muerte por las causas anteriormente señaladas, los herederos legales del trabajador, percibirán una indemnización de 12.000 euros.

Todo ello con independencia de las prestaciones de la Seguridad Social.

La empresa suscribirá con una entidad aseguradora una póliza que cubra dichos riesgos, respondiendo por sí de no efectuarlo.

Artículo 30.– Ayuda libros.

La empresa concederá al personal con más de un año de antigüedad una ayuda de libros consistente en 52,15 euros en los siguientes casos:

a) Por hijo no mayor de 18 años que esté escolarizado.

b) Por hijo no mayor de 25 años que curse estudios universitarios, por un número de años igual al de cursos de que consten los estudios que realiza, cuando no realicen trabajo remunerado.

En ambos casos el pago se realizará la primera quincena del mes de noviembre, previa presentación del justificante de matrícula en el correspondiente nivel académico.

Artículo 31.– Defensa del trabajador.

El trabajador que en cumplimiento de órdenes o instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus funciones directivas, sea objeto de denuncia por parte de terceros, tendrá derecho a que la empresa, que a



ello vendrá obligada, ponga a su disposición cuantos medios de defensa jurídica se requieran, para atender los procedimientos judiciales o administrativos, que pudieran derivarse de la denuncia, hasta la finalización de los mismos.

En todo caso, los trabajadores afectados por cualquier tipo de denuncia vendrán obligados a comunicárselo a la empresa dentro de los dos días hábiles siguientes a la recepción de la comunicación oficial de apertura del expediente o causa.

Artículo 32.– Promociones y ascensos.

Se estará a lo dispuesto en el Convenio General del sector, así como lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores.

Para cubrir vacantes definitivas en la plantilla, se realizarán pruebas de capacitación por parte de un Tribunal examinador, compuesto por dos personas nombradas por la empresa y uno por parte de los trabajadores, que valorará la capacidad del solicitante. Se examinará en las pruebas la pericia del examinado, conocimiento de sus funciones, eficacia y eficiencia en el resultado de las tareas, seguridad en el manejo de las herramientas y maquinaria, así como rapidez y otros conocimientos propios del puesto que determinará el Tribunal. Las pruebas serán objetivas y específicas para cada puesto a cubrir, y la medición de su resultado deberá ser también objetiva, en la medida que sea posible, estableciéndose una puntuación de cero a diez puntos, donde diez es la máxima puntuación y cero la menor. El Tribunal decidirá si el candidato supera las pruebas, y cuál ha sido el mejor valorado, debiendo obtener al menos dos votos favorables de los miembros del Tribunal.

Artículo 33.– Clasificación profesional.

Con el fin de adaptar las categorías profesionales fijadas en el presente Convenio a la nueva normativa laboral, conforme al artículo 22 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores, se procede a adaptar la clasificación profesional pasando de categorías profesionales a grupos profesionales.

La nueva clasificación profesional se fundamenta en la existencia de grupos profesionales, los cuales agrupan unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación mediante los diversos puestos de trabajo o funciones. A estos efectos, las anteriores categorías se reconvierten en los nuevos puestos de trabajo o funciones.

Por tanto, el personal que presta sus servicios en el centro de trabajo afectado por el presente Convenio quedará integrado en cuatro grupos profesionales, de acuerdo con la responsabilidad profesional, competencia general desarrollada, funciones y requerimientos de titulación académica o profesional necesarios para el ejercicio de la prestación laboral.

A partir de la firma del presente Convenio no se podrán realizar contrataciones con las anteriores categorías profesionales, viniendo obligada la empresa a contratar por grupo profesional.

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio se clasifica en los siguientes grupos profesionales, definidos a través de distintos puestos de trabajo con sus respectivas aptitudes profesionales y contenido general de la prestación.

Grupo Profesional I. Personal técnico.

Grupo Profesional II. Mandos intermedios.

Grupo Profesional III. Personal administrativo.

Grupo Profesional IV. Personal operario.

La descripción de las tareas o funciones dentro de cada grupo profesional son las definidas en el Convenio General del sector, BOE n.º 181 de 30 de julio de 2013.

No obstante, para este centro de trabajo, se establecen específicamente las siguientes funciones dentro de los grupos profesionales ya definidos en el Convenio General del sector.

Se establece dentro del grupo de operarios la figura del Encargado-Conductor: Realiza las labores propias del encargado, y además conduce de manera habitual los vehículos del servicio destinados a cualquier tarea, incluidos los camiones para la recogida de residuos.

Cualquiera de las funciones fijadas en estos cuatro grupos profesionales podrá desempeñarse en el turno de día o en el turno de noche, con las retribuciones que se fijen en la tabla salarial anexa.

PROCESO DE ADAPTACIÓN AL NUEVO SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Con el fin de realizar la correspondiente transición a este nuevo sistema de clasificación profesional, se establecen las siguientes normas de adaptación:

1.º– Las antiguas categorías profesionales se entenderán a partir de la firma del presente Convenio Colectivo como “funciones”, especialmente a los efectos de inclusión en grupo profesional.

Las funciones descritas dentro de cada grupo profesional, conforme a la descripción dada por el Convenio General del sector y este Convenio de empresa, se corresponden con el nombre de las antiguas categorías profesionales, estableciéndose por lo tanto una equivalencia entre la denominación de la antigua categoría profesional con la denominación de las funciones que ahora engloban cada grupo profesional.

2.º– Los trabajadores contratados antes de la firma del presente Convenio continuarán percibiendo el salario que fijen las tablas salariales y resto de complementos conforme a la función que corresponda con la antigua categoría profesional que tuvieran reconocida antes del cambio del sistema de clasificación.

Se les asignará el grupo profesional en el que se encuentra incluida la función equivalente a su antigua categoría profesional.

3.º– A partir de la firma del presente Convenio, los trabajadores estarán agrupados dentro del grupo profesional que les corresponda, y realizarán cualesquiera funciones o tareas incluidas dentro de dicho grupo profesional, respetándose los criterios de buena fe y no discriminación, sin menoscabar la dignidad del trabajador.

4.º– Los trabajadores, percibirán el salario correspondiente a las funciones realmente ejecutadas, para lo cual se dispondrá de un parte de trabajo que determine las funciones desempeñadas por cada trabajador durante su jornada.

No obstante lo anterior, los trabajadores con contrato de trabajo vigente a la fecha de firma del presente Convenio percibirán, en todo caso, el salario correspondiente a la función equivalente a la antigua categoría profesional que tuvieran reconocida, aún en el caso de realizar funciones que supongan una retribución salarial inferior a la que ya tengan reconocida. Para el caso de que realicen funciones con retribución salarial superior, percibirán el salario de esta función durante el tiempo que efectivamente la ejecuten.

PROMOCION INTERNA

Conforme a lo regulado en el Convenio General del sector y en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 34.– Igualdad de género y medidas contra el acoso.

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a promover cuantas actuaciones sean necesarias con el fin de conseguir la aplicación de medidas tendentes a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

En este sentido, se indica que ya existe en el grupo de empresas FCC un plan de igualdad aprobado por los interlocutores legales, que regula las medidas para la igualdad de trato y oportunidades entre sexos.

MEDIDAS CONTRA EL ACOSO

Se encuentra implantado en la empresa, un protocolo de acoso laboral y sexual, que permite la protección de cualquier trabajador ante tales situaciones, incluidas las mujeres por el acoso sexual o laboral. Este protocolo es confidencial, y garantiza la defensa de los derechos de los trabajadores en este ámbito. El protocolo se activa con la simple denuncia por escrito dirigida a la empresa, por cualquier vía de comunicación.

Artículo 35.– Acuerdos sobre horas complementarias y jornada diaria.

Los contratos indefinidos a tiempo parcial podrán ejecutar un total del 60 % de horas complementarias sobre la jornada contratada, y todo ello conforme al artículo 12.5.c) del Estatuto de los Trabajadores.

DISPOSICIÓN FINAL

Incremento salarial:

Las partes acuerdan que la retribución salarial para los años 2019 y 2020 se realizará conforme a la tabla salarial anexa, que es la fijada para el año 2018 sin incremento salarial alguno.

También acuerdan abonar una paga no consolidable para el año 2019 y otra para el año 2020 por importe cada una de ellas de 250 euros (doscientos cincuenta euros) brutos. Esta paga se devenga por el tiempo efectivamente trabajado en cada uno de esas anualidades, no devengándose en los períodos en los que no existe prestación de trabajo efectivo como ausencias injustificadas, procesos de IT de cualquier naturaleza, excedencias y sanciones, etc. Se abonará junto con la nómina del mes de enero de la anualidad siguiente, en función del importe devengado por cada trabajador. Estas pagas no suponen un derecho consolidable de los trabajadores, y se establece su pago únicamente en los años 2019 y 2020.



LIMPIEZA VIARIA ALMANSA 01/01/2019 AL 31/12/2020						
	Salario base	Plus tox-pen-pelig	Plus calidad	Plus transporte	Pagas extras	Total anual
Encargado-conductor	28,12	5,62	27,06	1,84	2.530,36	23.080,58
Conductor	25,36	5,07	11,33	1,84	2.282,08	16.975,62
Peón	23,03	4,61	9,06	1,84	2.072,40	15.099,45

Albacete, 28 de mayo de 2021.–El Delegado Provincial, Nicolás Merino Azorí.

11.131