

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 “FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U. (HELLÍN RSU-LV)”

Visto: El texto del Convenio Colectivo de FCC Medio Ambiente, S.A.U. (Hellín RSU-LV)– 02000701011998 para el período 01/01/2020 al 31/12/2021 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 FCC Medio Ambiente, S.A.U. (Hellín RSU-LV)– 02000701011998 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 DEL CENTRO DE TRABAJO DE HELLÍN, ACTIVIDAD DE RECOGIDA DE BASURA Y LIMPIEZA VIARIA, DE LA EMPRESA FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U., PARA LOS AÑOS 2020/2021

Artículo 1.º– Partes signatarias: Legitimación.

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

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

Las partes firmantes del presente acuerdo son por un lado la representación legal de los trabajadores que componen la plantilla del centro de trabajo, compuesta por los delegados de personal, y por otro lado la mercantil empleadora, la empresa FCC Medio Ambiente, S.A.U., en las personas de sus representantes.

Artículo 2.º– Ámbito de aplicación territorial y personal.

El presente Convenio Colectivo (desde ahora CC) será de aplicación a todos los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa FCC en la ciudad de Hellín y que estén adscritos al contrato de recogida de residuos y limpieza viaria.

Artículo 3.º– Vigencia, duración y renuncia.

El presente CC entrará en vigor el día de su firma con efectos desde el 1 de enero de 2020, siendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2021. El presente Convenio se entenderá automáticamente prorrogado por períodos anuales en caso de no mediar denuncia expresa por cualquiera de las partes con una antelación previa de tres meses anteriores a la pérdida de vigencia del mismo.

Denunciado el Convenio Colectivo mantendrá su vigencia en el período de ultraactividad, hasta la entrada en vigor de un nuevo convenio que lo sustituya, durante el período máximo de los dos años siguientes.

Artículo 4.º– Condiciones más beneficiosas.

Las condiciones establecidas en el presente CC se considerarán mínimas respetándose a título individual o colectivo aquellas condiciones económicas o de otra índole que fuesen más beneficiosas a las recogidas en este CC, considerándose en su conjunto y en cómputo anual.

El personal, que por causa de subrogación, tuviera una masa salarial superior a la establecida en el presente convenio, en cómputo anual, cobrará la demasía en un complemento personal de carácter absorbible y no susceptible de incremento.

Artículo 5.º– Absorción y compensación.

Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea el origen de los mismos.



Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, CC o contratos individuales, solo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente CC cuando consideradas las nuevas retribuciones en el cómputo anual superen las aquí pactadas. En caso contrario serán compensadas o absorbidas por estas últimas, manteniéndose el presente CC en sus propios términos, en las condiciones y la forma que queden pactadas.

Artículo 6.º– Comisión Mixta Paritaria. Funciones y procedimiento.

Las partes firmantes del presente Convenio constituirán una Comisión Mixta Paritaria que entenderá de todas las cuestiones relacionadas con la interpretación de las normas contenidas en el presente Convenio.

La Comisión Mixta estará formada por un miembro de cada una de las partes, esto es, Dirección de la Empresa (1 miembros) y representación legal de los trabajadores (1 miembros).

La Comisión Paritaria se reunirá a solicitud, por escrito, de cualquiera de las representaciones, dirigido al secretario de la misma y a la otra representación, haciendo constar el orden del día, lugar, fecha y hora de la reunión, y resultará inexcusable para la otra representación la celebración de la reunión solicitada que se ajustará exclusivamente al orden del día señalado. El escrito de solicitud será remitido en un plazo de cinco días hábiles de antelación, al menos, sobre la fecha prevista para la reunión solicitada.

Ambas partes podrán ser asistidas por los asesores que estimen conveniente según las materias a tratar, con voz pero sin voto.

De las reuniones celebradas por la Comisión Mixta se levantará acta en la que figurarán las decisiones tomadas, debiendo ser firmadas las mismas por la totalidad de los miembros asistentes a ellas.

El domicilio de la Comisión Mixta Paritaria a todos los efectos será el de la sede o principal centro de trabajo de la empresa en Hellín.

Para que exista acuerdo, en cualesquiera resoluciones o dictámenes que se emitan por la Comisión, se requerirá el voto favorable de la mayoría de la Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria tendrá las funciones fijadas de forma genérica en la normativa laboral.

Artículo 7.º– Procedimiento Extrajudicial de Solución de Conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

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, así como para cualquier otra discrepancia surgida de la aplicación o interpretación de este Convenio, las partes acuerdan someterse al procedimiento de resolución de conflictos establecido en el III Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laboral de Castilla-La Mancha, conforme establece el artículo 85.3.c) del Estatuto de los Trabajadores.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes signatarias del presente Convenio Colectivo acuerdan someterse a los procedimientos de conciliación y mediación del Jurado Arbitral Laboral de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha para la resolución de los conflictos de índole colectivo o plural que pudieran sustanciarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de dicho organismo, como trámite procesal previo obligatorio a la vía judicial.

Con esta adhesión, las partes firmantes del Convenio acuerdan la resolución de conflictos laborales que afectan a trabajadores y empresa incluidos en el ámbito de aplicación. No obstante, ambas partes acuerdan expresamente que, para recurrir a la resolución de conflictos de índole colectivo o plural a través del sistema de arbitraje, será necesario el consentimiento expreso y conjunto de la Dirección de la Empresa y del Comité de Empresa. En idénticos términos, igualmente, se hace constar expresamente por las partes signatarias que la sumisión al arbitraje en la negociación de convenios, acuerdos o pactos colectivos de cualquier tipo, naturaleza o clase será siempre con carácter voluntario, siendo necesario el consentimiento expreso y conjunto de la Dirección de la Empresa y del Comité de Empresa.

Artículo 8.º– Reserva expresa de las materias sobre las que el presente Convenio Colectivo tiene prioridad aplicativa, según la legislación laboral vigente.

Conforme a lo establecido en el vigente artículo 84 apartado 2.º del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes hacen constar expresamente que el presente Convenio Colectivo tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:

La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.



El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.

El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.

La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.

La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la legislación vigente a los convenios de empresa.

Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Además de las anteriores, las materias que puedan venir establecidas en la normativa vigente en cada momento.

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio General del sector y demás disposiciones de general aplicación, conforme a lo dispuesto en la Disposición final del presente Convenio.

Artículo 9.º– Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman o constituyen un todo orgánico e indivisible, que no podrá ser modificado por actos posteriores y a efectos de su aplicación práctica será considerado globalmente. En caso de nulidad parcial del Convenio Colectivo declarada judicialmente mediante sentencia firme, obligará a las partes signatarias a renegociar la parte afectada por la nulidad parcial y a buscar en todo caso el justo equilibrio del Convenio considerado globalmente.

Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, en caso de nulidad parcial del convenio colectivo declarada judicialmente mediante sentencia firme, respecto a las cláusulas de contenido económico, quedará el convenio en su totalidad sin eficacia práctica debiendo renegociarse todo su contenido. Durante la renegociación resultarán de aplicación las cláusulas de carácter normativo, no las obligacionales.

Artículo 10.º– Sistema de clasificación profesional. Movilidad funcional del personal.

El nuevo sistema de clasificación profesional que se contempla en el presente Convenio se estructura en grupos profesionales.

Cada grupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación; encuadrándose en los mismos las distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

La pertenencia o adscripción a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones, permisos, capacitaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados en la normativa vigente.

Los grupos profesionales, áreas funcionales y especialidades profesionales consignados en el presente Convenio Colectivo son meramente enunciativos y no suponen la obligación de tener cubiertos todos los cargos enumerados, si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere.

Todo el personal de la empresa estará sujeto a la movilidad funcional, en los términos establecidos legalmente, según las necesidades a cubrir en los distintos servicios.

Artículo 11.º– Grupos profesionales.

A) Grupo de mandos intermedios: El grupo de mandos intermedios está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador:

- Encargado/a General.
- Encargado/a.
- Capataz/a.

A1. Encargado/a General: Con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas del Jefe de Servicio o medio, manda sobre uno o más encargados/as. 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.

A2. Encargado/a: A las órdenes de un responsable de explotación, tiene a su cargo capataces y personal operario, cuyo trabajo dirige, vigila y ordena. Posee conocimientos completos de los oficios de las actividades



del distrito o zona y dotes de mando suficientes para mantener la debida disciplina y que se obtengan los rendimientos previstos.

A3. Capataz/a: A las órdenes de un responsable de explotación tiene a su cargo el mando sobre el personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimientos de los oficios de las actividades a su cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina.

Podrá reemplazar a su jefe/a inmediato superior en servicios en los que no exija el mando permanente de aquel.

B) Grupo de operarios: El grupo de personal operario está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador:

- Oficial 1.^a Mecánico/a.
- Oficial 1.^a Conductor/a Camión.
- Peón/a Especialista.
- Peón/a.

B1 Oficial 1.^a Mecánico/a: Con mando sobre otros operarios o sin él, posee los conocimientos del oficio y lo practica con el mayor esmero y delicadeza y pleno rendimiento.

B2. Oficial 1.^a Conductor/a Camión: En posesión del carné o permiso de conducir que le acredite para conducir C, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

B3. Peón/a Especialista: El dedicado a determinadas funciones que sin constituir un oficio exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad, o que requieran carné de conducir para la realización del trabajo

B4. Peón/a Recogida: Encargado de ejecutar labores en la recogida de residuos para cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica. Prestará sus servicios en recogida de residuos, manipulando los contenedores de RSU para su vaciado, o cualquier otro elemento que deba ser retirado de la calzada, así como cualquier otra labor necesaria para el completo desempeño de estas funciones. Estas tareas no son limitativas ni excluyentes de cualesquiera otras que sean necesarias para la correcta ejecución de los servicios.

B5. Peón/a Limpieza: Encargado de ejecutar labores de limpieza viaria para cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica. Prestará sus servicios en limpieza viaria, realizando labores fundamentalmente de barrido, vaciado de papeleras, recogida de residuos desbordados para su depósito en contenedores, y cualquier otro trabajo necesario para el completo desempeño de sus funciones. Estas tareas no son limitativas ni excluyentes de cualesquiera otras que sean necesarias para la correcta ejecución de los servicios.

Artículo 12.º– Organización del trabajo.

Es facultad del empresario que debe ejercerla con sujeción a lo establecido en el presente Convenio y demás normas aplicables.

El Comité de Empresa será consultado y participará en la implantación de nuevos sistemas de organización y control del trabajo o modificación de los ya existentes, en los términos establecidos legalmente.

Aquellos que por razón de su responsabilidad laboral, tales como encargados, supervisores, etc., tienen que recibir incidencias e intentar subsanar circunstancias que interrumpen el ritmo de trabajo habitual tendrán la obligación de estar localizables telefónicamente de un modo rápido y, si es necesario, arbitrar los medios para resolver las incidencias comunicadas desde los centros de trabajo.

Artículo 13.º– Adscripción a grupo profesional y adaptación al nuevo sistema de clasificación provisional.

La pertenencia o adscripción a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones, permisos, capacitaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados en la normativa vigente. Es decir, la polivalencia funcional dentro del mismo grupo profesional deberá efectuarse dentro del poder de dirección y organización del empresario (iusvariandi) con respeto a la titulación, permisos normativos de todo tipo (incluyendo los administrativos, permisos de conducción de vehículos, licencias, certificaciones técnicas, médicas, etc.) y a la capacitación del trabajador para la realización de la correspondiente área funcional o de especialización.

Por acuerdo de la empresa con los trabajadores se ha realizado la adscripción de cada trabajador a su especialidad profesional, tal y como consta en el acuerdo alcanzado en fecha 02/05/2015.

Los trabajadores que tuvieran reconocido con el sistema de clasificación personal anterior al ahora regulado, la categoría de Oficial 1.º, Peón Especialista o Peón de Recogida desempeñaran en todo caso estas funciones siempre y cuando existan puestos de trabajo en el servicio diario de su especialidad. Para el supuesto que el servicio diario no precise tareas de las especialidades mencionadas en igual número que trabajadores afectados, desempeñarán cualesquiera funciones de su grupo profesional y conforme a las necesidades del servicio. Tales condicionantes no resultarán de aplicación al personal de nueva contratación.

El desempeño de funciones distintas a las anteriormente mencionadas para el supuesto que los servicios diarios no precisen de estas funciones se realizará de manera rotatoria entre los trabajadores adscritos a cada especialidad.

Artículo 14.º– Contratación.

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales, sobre tipología, naturaleza, modalidad y clases de contratos, vigentes en cada momento.

Artículo 15.º– Contratos a tiempo parcial.

1.– La contratación de trabajadores a tiempo parcial se ajustará a las normas legales generales que resulten de aplicación, debiendo figurar en el contrato de trabajo, que se formalizará necesariamente por escrito, y donde deberá figurar el número de horas ordinarias de trabajo a la semana, así como el modo de su distribución.

Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. No obstante, cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos se disfrutarán de manera proporcional en función del tiempo trabajado, incluyendo todos los conceptos salariales o extrasalariales, como por ejemplo el plus transporte.

2.– Horas complementarias. La realización de horas complementarias debe figurar en los contratos de trabajo o pacto establecido al efecto. En caso que se pacte la realización de las mismas, el porcentaje de las mismas no podrá exceder del 60 por 100 de la jornada ordinaria contratada. El salario por hora complementaria será igual al de la hora ordinaria de trabajo.

El trabajador conocerá la realización de las horas complementarias con una antelación mínima de 24 horas.

Los trabajadores con contratos de tiempo parcial con jornada inferior a las diez horas semanales en cómputo anual no podrán realizar horas complementarias.

3.– Horas complementarias voluntarias. La empresa podrá ofrecer a los trabajadores con un contrato a tiempo parcial indefinido con jornada superior a diez horas semanales la posibilidad de realizar horas complementarias voluntarias hasta un máximo del 30 % de sus horas ordinarias. Estas horas serán de carácter voluntario para el trabajador, por lo que su negativa a realizarlas no podrá ser sancionada, no computando las mismas para el límite establecido en el apartado 2 de este artículo. El precio de la hora complementaria voluntaria será igual al de la hora complementaria.

En todo caso, la suma de las horas ordinarias, complementarias y complementarias voluntarias no podrá exceder de límite legal del trabajo a tiempo parcial establecido legalmente.

Artículo 16.º– Contratos de duración determinada para la realización de una obra o servicio determinados.

Los contratos de duración determinada para la realización de una obra o servicio determinados se ajustarán a las normas legales generales que resulten de aplicación. Conforme a lo establecido en el artículo 15 apartado 1.º a) del Estatuto de los Trabajadores se establece, expresamente, que este tipo de contratos de trabajo podrán tener, en cada momento, la duración máxima que venga establecida en la normativa y legislación vigente y en su caso, en el Convenio Colectivo Estatal General del Sector de Limpieza Pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado.

Artículo 17.º– Contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

Los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, se ajustará a las normas legales generales que resulten de aplicación. Conforme a lo establecido en el artículo 15 apartado 1.º b) del Estatuto de los Trabajadores se establece, expresamente, que este tipo de contratos de trabajo podrán tener, en cada momento, la duración máxima que venga establecida en la normativa y legislación vigente y en su caso, en el Convenio Colectivo Estatal General del Sector de Limpieza Pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado.

Artículo 18.º– Retribuciones.

Siempre y sin ninguna excepción, para todos los trabajadores afectados por el presente CC se aplicará el principio de que a igual trabajo, igual salario.

Todas las percepciones excepto las de vencimiento periódico superior al mes, si las hubiere, se abonarán mensualmente hasta el día cinco del mes siguiente. Siendo el método ordinario de pago la transferencia bancaria.

Estructura de las percepciones.

Todos los trabajadores afectados por el presente CC dependiendo de su categoría, puesto de trabajo y circunstancias personales recibirán los siguientes conceptos, cuyo importe se fija en las tablas salariales, anexo I.

Pluses salariales:

Salario base. Devengo día natural, su importe es el que figure en la tabla salarial y el mismo se fijará en función del grupo profesional.

Plus convenio. Se establece el abono por día efectivamente trabajado a las funciones e importes fijados en la tabla salarial anexa, por la aplicación diligencia y ordenada del trabajo encomendado.

Plus diferencia de puesto trabajo. Si el trabajador desempeña una tarea o trabajo de mayor remuneración de las funciones que habitualmente viene realizando, se le abonará en concepto de diferencia de puesto de trabajo el mayor salario que le corresponda por las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo. El plus se abona por día efectivamente trabajado.

Plus penoso, tóxico y peligroso. Devengo día efectivo de trabajo. Se abonará a aquellos trabajadores adscritos a los grupos profesionales de mandos intermedios y operarios. Su importe es el que figura en el anexo I del Convenio.

Plus nocturnidad. Devengo día efectivo de trabajo, se establece para los trabajadores que realicen su actividad entre las 22 y las 6 horas, su importe es el que fija el anexo I, y su devengo es por el mismo criterio que el plus de especialidad.

Plus actividad y plus remate. Para las categorías que lo tengan asignado, según la tabla salarial anexa, se percibirá cuando se cumpla enteramente el itinerario con una calidad adecuada. Se cobrará este plus en la cuantía señalada en la tabla salarial por día trabajado. El trabajador está obligado a realizar el servicio lo mejor posible, si hubiere cualquier queja sobre el mismo, documentada ante la empresa y el representante de los trabajadores dará lugar a la no percepción ese día del plus así como a una amonestación que le será comunicada por escrito. La diferente valoración del plus de actividad y remate por cada una de las funciones se ha realizado aplicando un mayor importe de plus a aquellas funciones que suponen un mayor esfuerzo por parte del trabajador, y cuya correcta ejecución repercute en mayor medida en la calidad final del servicio que otras funciones.

Plus barredora y baldeo de cisterna. Los trabajadores que dirijan y controlen máquinas barredoras recibirán una retribución según la tabla salarial. Los trabajadores que realicen funciones de baldeo manual con cisterna percibirán un plus según la tabla salarial anexa.

Plus posterior a domingos y festivos. Los trabajadores percibirán este plus posterior a festivo en la cuantía señalada en la tabla salarial anexa en compensación a la mayor tarea que deben realizar los días posteriores a domingos y festivos en los que no se haya realizado servicio. Si el domingo o festivo se realiza servicio de recogida o limpieza, no se abonará este plus por el trabajo en el día posterior.

Pagas extraordinarias: Verano, Navidad y paga de beneficios. Su devengo será semestral, se abonarán la de verano junto con la nómina del mes de junio y la de Navidad entre los días 15 y 20 de diciembre, su importe será igual al de 30 días de salario base más la antigüedad. Paga de marzo se abonará junto con la nómina del mes de marzo, su devengo será la anualidad anterior a la del pago. Se abonarán conforme a la tabla salarial siendo su importe igual al de 30 días de salario base más la antigüedad.

Antigüedad. El complemento de antigüedad consistirá en tres bienios al 5 % del salario base de cada grupo profesional y posteriores quinquenios del 7 %. Se devenga por día natural.

Plus extrasalarial:

Plus transporte. Todo el personal afecto al presente Convenio percibirá un plus de transporte en la cuantía señalada en la tabla salarial anexa, por día efectivamente trabajado, no siendo computable para el cálculo de las pagas extraordinarias, este concepto será de carácter extrasalarial y al mismo no se le aplicará el incremento previsto en el presente artículo, al quedar congelado en su importe. En su cálculo para las diferentes funciones se ha valorado, en cómputo anual, los posibles desplazamientos que deba realizar el trabajador, de ahí su diferente cuantía por función.

Incremento salarial:

El incremento salarial pactado para cada uno de los años de vigencia del Convenio es el siguiente.

Para cada anualidad natural, la empresa por aplicación del mecanismo de la revisión del canon o precio fijado en el contrato administrativo recibe un incremento porcentual en el precio que recibe del Ayuntamiento por el servicio prestado. Una vez se apruebe la revisión de precios por el Ayuntamiento para la anualidad correspondiente, se dispondrá de un porcentaje de subida del canon o precio de ese año respecto del anterior.

A ese porcentaje, se restarán 0,80 puntos porcentuales. Es decir, que si el incremento del canon para el año en cuestión supone, por ejemplo, un 2 %, se restará 0,80 puntos a dicho incremento, quedando en 1,2 %. El resultado de esta operación, fijará el porcentaje de subida salarial para el convenio de esa anualidad.

Se acuerda también que para el caso de que en un determinado año se produjesen jubilaciones parciales o totales (las jubilaciones totales no se computaran a estos efectos si provienen de una jubilación parcial previa), se restarán a los 0,80 puntos porcentuales del párrafo anterior 0,40 puntos por jubilación parcial o total producida, que se aplicará en el cálculo de subida salarial del año natural siguiente al de la fecha de jubilación.

Para el caso de que el resultado de esta fórmula fuese negativo, no se aplicará reducción salarial alguna en el año correspondiente.

Una vez conocido el importe o incremento salarial para cada año natural, se aplicará desde el mes de enero y hasta diciembre de la anualidad afectada.

Dado que a la firma del presente Convenio ya se conocen los datos de incremento del canon del año 2020 y 2021, el resultado de la fórmula antes descrita supone que no se apliquen incrementos salariales en estos dos años. En compensación, por las partes se acuerda abonar a los trabajadores una paga en el año 2021, en el mes de diciembre, por importe de 200 euros brutos. El período de devengo de esta paga es el de los 12 meses del año 2021. Se devengará por días efectivamente trabajados, no devengándose en períodos de IT. Esta paga tiene la condición de no consolidable, abonándose únicamente el año 2021.

Artículo 19.º–Anticipos.

El trabajador tendrá derecho a percibir un anticipo al mes del 90 % del salario devengado.

Artículo 20.º– Jornada.

La jornada laboral ordinaria será de 37,5 horas semanales, que incluye 20 minutos diarios de bocadillo, los que se considerarán tiempo efectivo de trabajo. Podrán existir jornadas de duración semanal distinta a la anterior, siempre respetando el máximo equivalente de horas anuales.

Se entiende como trabajo efectivo la presencia del trabajador en su puesto de trabajo y dedicado al mismo al inicio de la jornada diaria, teniendo como límite la finalización de esta antes de que proceda a su aseo, salvo que sea de aplicación alguna normativa laboral o de seguridad y salud que establezca lo contrario.

Previo acuerdo con la Comisión Paritaria se podrá establecer jornadas distintas a las anteriores para servicios específicos o situaciones excepcionales.

Con el fin de promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 34.8 del ET, por las partes se acuerda que la jornada será, de forma preferente, jornada continuada. Únicamente en aquellos casos que el servicio no lo permita, se realizarán jornadas partidas de trabajo. Igualmente se analizarán los horarios de trabajo, con el fin de promover la conciliación familiar con los servicios que se prestan, atendiendo igualmente a las limitaciones que impone la prestación del servicio que se realiza que tiene naturaleza de público y esencial.

Artículo 21.º– Horarios y turnos de trabajo.

En todos los centros de trabajo de la empresa estará expuesto el calendario laboral correspondiente, al cual se ajustará el horario de trabajo en la empresa.

Dado el carácter público de los servicios que se prestan, el horario estará en función de las necesidades operativas propias del servicio. Por lo tanto es facultad de la empresa establecer y modificar los horarios y relevos conforme al procedimiento legalmente establecido.

Los turnos de todas las categorías deberán estar expuestos en el tablón correspondiente de su centro de trabajo con la anticipación necesaria para el conocimiento de los trabajadores.

Artículo 21.º bis.– Horarios de verano e invierno.

Se establecerá un horario de invierno comprendido entre el mes de octubre y mayo, cuyo horario de trabajo será de 7 a 13 horas de lunes a sábado y otro de verano comprendido entre los meses de junio a septiembre cuyo horario será de 6 a 12 horas de lunes a sábado, para el personal adscrito a la limpieza viaria.

Artículo 22.º– Domingos y festivos.

De conformidad con lo previsto en el artículo 37 ET todo el personal dispondrá de 14 festivos al año de los cuales dos serán de carácter local, conforme al calendario laboral elaborado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Fiesta patronal: El día de San Martín de Porres será fiesta a todos los efectos por tratarse del patrón, y en caso de producirse este día en domingo se trasladará al día posterior, por acuerdo de la comisión paritaria podrá ser trasladado a otro día y así debe constar en el calendario laboral.

Todos los trabajadores que por necesidades del servicio tengan que trabajar en domingo o festivo, la empresa los compensará con una prima según la tabla salarial. Esta prima no se abonará a aquellos trabajadores contratados expresamente para trabajar los domingos y los festivos, abonándose únicamente a los trabajadores de plantilla que tengan programado su descanso en domingo o festivo, y deban prestar servicio en esos días por cambio en este descanso.

El calendario laboral para todo el personal de la empresa será confeccionado por la empresa con el mes de diciembre para el año siguiente.

En la Semana Santa, todos los trabajadores (a excepción de los trabajadores contratados específicamente para los días de Semana Santa) descansarán al menos un día durante este período (período comprendido entre Miércoles Santo y Domingo de Resurrección) además del día de descanso semanal correspondiente, con el fin de proporcionar un descanso adecuado al esfuerzo realizado durante estos días y que es acumulativo al esfuerzo físico que ya desempeñan normalmente (acumulación que no se da en los trabajadores contratados específicamente para este período, razón por la cual no se les aplica este día de descanso adicional). Este día será retribuido conforme a un día ordinario de trabajo.

Artículo 23.º– Horas extraordinarias.

Dado el carácter de servicios públicos que se prestan en esta actividad se consideran horas extraordinarias estructurales todas las que se precisen para la finalización de los servicios afectados motivados por ausencias imprevistas, por proceso de producción no habituales u otras situaciones estructurales derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trata. Todo ello al amparo de lo dispuesto en la OM de 1/3/83, siendo su ejercicio obligatorio para el trabajador.

Estas horas extraordinarias se valorarán conforme al anexo I.

Tanto las voluntarias como las obligatorias deben estar recogidas en la nómina mensual cuando se realicen.

Será facultad del encargado correspondiente distribuir las horas extraordinarias de una forma equitativa entre los operarios.

Artículo 24.º– Movilidad geográfica y funcional.

Los trabajadores de cualquier centro de trabajo de la empresa, tanto individual como colectivamente, no podrán ser trasladados a un centro de trabajo distinto que suponga un cambio de residencia, salvo pacto en contra.

Dada la implantación del nuevo sistema de grupos profesionales, la movilidad funcional se aplicará a cambios entre los distintos grupos, y no las especialidades, estando para esta movilidad a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, debiendo informar la empresa a la comisión paritaria de las movilizaciones realizadas.

A fin de garantizar el mayor volumen de empleo y de garantizar la adaptación de los sistemas organizativos a la realidad de la empresa y de los servicios que la misma presta se emplearán ambas movilizaciones para garantizar el mayor número de puestos de trabajo.

Artículo 25.º– Vacaciones.

El calendario de vacaciones para el personal fijo será expuesto para conocimiento de los afectados en el primer cuatrimestre del año.

El disfrute de estas vacaciones será rotativo para el personal, y es obligatorio sin poder ser recompensado económicamente su no disfrute

El personal comprendido en este Convenio tendrá derecho a unas vacaciones anuales de 30 días naturales, retribuyéndose a razón del salario real. Aquellos trabajadores con una antigüedad en la empresa inferior a un año, disfrutarán de la parte proporcional de vacaciones en función del tiempo realmente trabajado. El personal que accede a la jubilación deberá disfrutar, en su caso, de la parte proporcional de vacaciones que le corresponda hasta la fecha en que esté prevista la baja.

De igual forma se actuará con aquellos que accedan a la excedencia voluntaria.

Las vacaciones se podrán unir a la baja por maternidad, paternidad y al permiso por matrimonio, siempre que el servicio lo permita.

Las vacaciones se disfrutarán por la plantilla de trabajadores en dos períodos de 15 días naturales. Un período de 15 días se disfrutará del 1 de julio al 30 de septiembre. El otro período de 15 días se disfrutará el resto del año fuera de este período.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa 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 los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, 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 26.º– Licencias retribuidas.

El trabajador, avisándolo con tiempo suficiente, siempre que la causa de la licencia lo permita y justificándolo adecuadamente, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos siguientes y durante el tiempo que a continuación se expresa:

Las licencias empezarán a contar desde el día en que se genere el hecho causante, salvo la de matrimonio que se estará a lo acordado entre la empresa y el trabajador. Es incompatible el disfrute de dos licencias distintas por un mismo hecho causante

a) Veinte días naturales en caso de matrimonio.

b) Tres días de asuntos propios.

c) Cuatro días por el nacimiento de hijo.

d) Dos por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

e) Un día por traslado del domicilio habitual.

f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis de esta Ley.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

g) 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.

h) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

i) Por la lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, pudiéndose acumularse previo acuerdo con la empresa.

j) Podrán disfrutar de reducción de jornada diaria para el cuidado directo de un menor de doce años o disminuido físico o psíquico el padre o la madre, así como el trabajador que precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, detrayéndoseles de su salario la parte correspondiente. Esta reducción se solicitará y disfrutará de acuerdo con lo previsto en la legislación en vigor en el momento de la solicitud.

k) El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

l) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

m) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), 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, guarda con fines de 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.

n) En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el párrafo siguiente. Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados m) y n), corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6 (artículo 37 Estatuto de los Trabajadores), en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 (artículo 37 Estatuto Trabajadores) serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

Artículo 27.º – Permiso sin sueldo.

La empresa concederá al personal que lo solicite, previa justificación, hasta 10 días de permiso sin sueldo al año, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Artículo 28.º – Excedencias.

Voluntarias. El trabajador con, al menos, un año de antigüedad tiene derecho a situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. La reserva del puesto de trabajo solo será durante el primer año.

Del mismo modo tiene derecho a un período de excedencia no superior a tres años para dedicarse al cuidado de los hijos menores de seis años, los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que pondrá fin al que viene disfrutando. Si el padre y la madre trabajan, no podrán disfrutar de este derecho

simultáneamente. 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 categoría 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. Esta misma excedencia es aplicable a mayores dependientes.

La petición de reingreso de los trabajadores en excedencia voluntaria se presentará por escrito a la empresa con una antelación de un mes a la fecha de vencimiento.

En el caso de excedencia para atender al cuidado de un hijo, y durante el primer año a partir del inicio de la misma, el trabajador tendrá derecho a reserva de su puesto de trabajo y al cómputo de su antigüedad.

Artículo 29.º– Incapacidad temporal.

En los supuestos de baja médica derivada de enfermedad profesional y accidente laboral, la empresa abonará desde el primer día de la baja el complemento necesario para que unido a las prestaciones de la Seguridad Social el trabajador perciba hasta el 100 % de la base de cotización del mes anterior, con el 100 % en los tres primeros días, el 40 % en los días 4.º al 20.º ambos inclusive, y el 25 % a partir del vigésimo primer día.

En el caso de enfermedad común o accidente no laboral se complementará hasta el 75 % de la base de cotización del mes anterior para los veinte primeros días de baja, a partir del día vigésimo primero se abonará el 100 % de la base de cotización, con el 75 % en los tres primeros días, el 15 % en los días 4.º al 20.º ambos inclusive, y el 25 % a partir del vigésimo primer día.

En ningún caso se abonarán complementos de IT más allá del día 545 de cada proceso.

Artículo 30.º– Baja maternal.

Se aplicarán lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 31.º– Accidente de tráfico.

En el supuesto de que un conductor, realizando su cometido con un vehículo propiedad de la empresa y cumpliendo la función que le ha sido encomendada le fuera retirado el permiso de conducir, la empresa le acoplará en otro puesto de trabajo conservando su retribución durante este tiempo.

La empresa se compromete a hacerse cargo de las responsabilidades económicas de toda índole (bien directamente o a través de la compañía de seguros) tanto respecto de terceros como de la propia empresa que puedan producirse con los vehículos de la misma durante la ejecución del servicio

Lo anteriormente dispuesto se aplicará siempre que no se deba a imprudencia temeraria constitutiva de delito, embriaguez del propio conductor, o conducción bajo los efectos de sustancias estupefacientes.

Artículo 32.º– Póliza de seguros.

La empresa suscribirá un seguro contra accidentes que cubra los riesgos de muerte, incapacidad laboral permanente, invalidez absoluta o total derivada de enfermedad profesional o como consecuencia de todo accidente del trabajador dentro de su profesión al servicio de la empresa siendo el importe de las indemnizaciones:

En caso de fallecimiento por accidente: 7.960 €.

En caso de gran invalidez, incapacidad permanente absoluta para todo trabajo o para la profesión habitual, o de muerte derivada de enfermedad profesional: 15.900 €.

Artículo 33.º– 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 34.º– Mejoras sociales.

Ayuda de libros. La empresa concederá una ayuda de libros consistente en 80 € por hijo que esté estudiando cualquiera de las modalidades de formación reglada comprendiendo estas desde (ciclo infantil de tres a seis años, ESO, FP, Bachillerato y diplomaturas y licenciaturas universitarias, o sus períodos formativos equivalentes para el caso de cambio en la normativa educativa) para el personal con más de un año de antigüedad en la empresa y previo justificante de matrícula en dicho nivel académico, estableciéndose como fecha de pago la primera quincena del mes de noviembre.

Artículo 35.º– Trabajadores con capacidad disminuida.

El trabajador cuya capacidad haya disminuido por la edad u otras circunstancias antes de la jubilación, se intentará por parte de la empresa ser destinado a trabajos adecuados a sus condiciones, con la remuneración del nuevo puesto de trabajo

A los trabajadores que hayan sido declarados con incapacidad para conducir se les aplicará este artículo.

Artículo 36.º– Contratación de minusválidos.

Tendrán los mismos derechos que el resto de los trabajadores en razón del tipo de contrato que firmen y de la aplicación de este CC.

Artículo 37.º– Premio a la jubilación.

Se establece un premio para la jubilación anticipada total (no aplicándose en caso de jubilación parcial) en las cuantías que a continuación se indican cuando el trabajador lo solicite con hasta tres años de anticipación, siempre y cuando este lleve más de quince años en la prestación de servicios en la empresa.

Un año de anticipación Una mensualidad.

Dos años de anticipación Dos mensualidades.

Las edades de los premios de jubilación se adaptarán a las modificaciones legales.

Artículo 38.º– Sin contenido.

Artículo 39.º– Prendas de trabajo.

Serán de uso obligatorio para todos los trabajadores en los centros de trabajo y serán facilitadas por la empresa para las distintas categorías. Siendo la ropa adecuada a la estación meteorológica. Las cantidades y frecuencias serán las siguientes:

En invierno:

– 2 pantalones de invierno.

– 3 camisas.

– 1 anorak.

– 1 jersey.

– 1 gorra.

En verano:

– 2 pantalones.

- 3 camisas.
- 1 cazadora.
- 1 gorra.

El tiempo de uso será de dos temporadas.

Como prendas de seguridad:

- Un traje de agua.
- Un par de botas de agua.
- Trinchas reflectantes.
- Guantes de protección.
- Un par de botas.

Aquellos trabajadores con contrato de duración inferior a tres meses están obligados a la devolución de la ropa entregada. En este caso, se respetará lo previsto en el artículo 7.3 del Decreto 773/1997, adoptándose las medidas necesarias para que ello no origine ningún problema de salud o de higiene a los diferentes usuarios, que consistirán fundamentalmente en su lavado e higienización tras su entrega.

Artículo 40.º– Subrogación.

Al término de la concesión de la contrata que afecte al trabajador en razón de su categoría, puesto o centro de trabajo, todos los trabajadores del servicio a subrogar pasarán a la nueva empresa adjudicataria respetándose todos los derechos. Si es una de las administraciones públicas (ayuntamiento, mancomunidad, Diputación, comunidad autónoma, Estado) se actuará del mismo modo.

En caso de subrogación se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

Artículo 41.º– Derechos sindicales.

En cuanto a las funciones y garantías de los representantes de los trabajadores se estará a lo dispuesto al efecto en los artículos 64 y 68 del Estatuto de los Trabajadores

Se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

El representante de los trabajadores podrá acumular el crédito horario sindical todo el año previa comunicación a la empresa.

La información que legalmente deba facilitarse a los Comités de Empresa o Delegados de Personal, se entregará conforme a las disposiciones legales vigentes, salvo en aquellos casos en que por prescripción legal la información tenga el carácter de reservada.

Tablón de anuncios. Será obligatoria la existencia de un tablón de anuncios para fijar comunicaciones e información de interés laboral. El Comité de Empresa o Delegado de Personal entregará copia de todo lo publicado en el tablón de anuncios a la empresa.

Artículo 42.º– Derechos de información de los delegados de personal.

La empresa entregará con la prioridad establecida a la representación sindical de los trabajadores, toda la documentación informativa a la que pueda tener acceso de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 43.º– Sin contenido.

Artículo 44.º– Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

1.– Las partes firmantes del Convenio, impulsarán el análisis y la promoción de iniciativas que respondan a cuestiones relacionadas con el principio de “igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres” y de no discriminación en las condiciones laborales por razones de género, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado Español, todo ello, de conformidad a la legislación vigente y en especial, a lo regulado en la Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, que entró en vigor el día 24 de marzo de 2007.

Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan dificultar o incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positivas u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación, entre otras, las políticas de contratación, empleo, igualdad de oportunidades, categorías profesionales, etc.

A tal finalidad, ambas partes llegan a los siguientes acuerdos:

– Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.



– En materia de contratación, se promoverá el que, a igual mérito y capacidad se contemple positivamente el acceso del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

– Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro género.

2.– Todas las condiciones que se contienen en el presente Acuerdo, se dirigen indistintamente y afectarán, por igual, a ambos géneros.

3.– Toda la plantilla de FCC deben el respeto a la legalidad, a la integridad ética y a los Derechos Humanos, y al amparo de las directivas del Parlamento y el Consejo de la Unión Europea relativas a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo, y según también se recoge en la Ley Orgánica 3/2007 del Estado Español del 22 de marzo para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, y para la más eficaz protección de los empleados ante presuntas situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el entorno de trabajo, se hace necesario adoptar un protocolo de actuación, al objeto de investigar las denuncias y tomar las medidas correspondientes, si procediera.

Es por lo anterior que en el centro de trabajo es de aplicación el protocolo para la prevención del acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo del Grupo FCC, o el documento que lo sustituya.

Asimismo es de aplicación en el centro de trabajo el Acuerdo Marco de Negociación e Implantación de los Planes de Igualdad en el Grupo FCC.

Artículo 45.– Acoso en el trabajo.

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.

El protocolo implantado por la empresa, resumidamente, se inicia con la denuncia del interesado por cualquier vía de comunicación, nombrándose un instructor por la Dirección, preferiblemente perteneciente al Dpto. de Asesoría Jurídica, que atendiendo a los principios de discreción y trato respetuoso a todos los afectados, realizará la investigación de los hechos, proponiendo una medida a la Dirección de la empresa que garantice la eliminación de la situación de acoso en el plazo más corto posible desde la denuncia, aplicándose durante este tiempo las medidas provisionales que sean necesarias para la defensa de los afectados.

Artículo 46.º– Formación para la obtención del Certificado de Aptitud Profesional (CAP).

Ambas partes reconocen que la empresa tiene cubiertas durante la vigencia del Convenio todas sus necesidades en materia de conducción de vehículos (para los que se exige el certificado de aptitud profesional, CAP), a través de los trabajadores que formando parte del grupo de operarios y administrativos, están adscritos de manera ordinaria al área funcional o especialidad profesional de conductor.

No obstante, en la medida de lo posible y como mejora, la empresa promoverá acciones formativas contenidas en los correspondientes planes de formación orientadas a que otros trabajadores que forman parte de otras áreas funcionales o especialidades profesionales, distintas a la de conductor, de cualquiera de los grupos profesionales puedan realizar el curso correspondiente para obtener el Certificado de Aptitud Profesional (CAP).

Lo anterior se efectúa, no porque el tener el meritado certificado resulte necesario para el desarrollo de la prestación por ser una obligación para el trabajador asumida en virtud de su puesto de trabajo, área funcional o especialidad profesional, sino con el único objeto y finalidad de darle una mayor empleabilidad y polivalencia funcional en el mercado de trabajo en general. Es decir, como una auténtica mejora para el trabajador.

Por tanto, el beneficio de tal formación indudablemente revertirá de manera exclusiva en el trabajador que realice el curso CAP, pero no en la empresa, pues no resulta necesario para el desarrollo de la actividad profesional para la que ha sido contratado.

Por todo lo anterior, es por lo que las partes acuerdan expresamente que cuando tal formación voluntaria sea ofrecida por la empresa, sin coste alguno para el trabajador, esta no podrá considerarse en ningún caso como tiempo de trabajo efectivo. Por ello, las horas invertidas en la referida formación no serán compensadas de ninguna manera por la empresa, ni podrán computarse como tiempo de trabajo efectivo con cargo a la jornada laboral ordinaria.

No obstante lo anterior, la formación para la obtención del CAP se integrará, en estos casos, en el permiso retribuido para la formación profesional previsto en el artículo 23 apartado 3.º del Estatuto de los Trabajadores. La concreción del modo de disfrute de tal permiso retribuido se determinará por la empresa.

Artículo 47.º – Garantía de paz social.

Conforme a lo establecido en el artículo 82 apartado 2.º del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes y afectadas por este Convenio se comprometen formalmente a garantizar, tanto la paz social como la normalidad laboral durante la vigencia del mismo.

Al objeto de garantizar la paz social durante la vigencia del presente Convenio, el intento de la solución de los conflictos colectivos pasará inexcusablemente de forma prioritaria y en primera instancia, por la Comisión Mixta Paritaria, antes de recurrir a los tribunales, incluido el ejercicio del derecho de huelga. Tal trámite deberá agotarse con carácter obligatorio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Todas las condiciones y expresiones que se contienen en el presente Convenio Colectivo, se dirigen indistintamente, afectarán y están redactadas en género neutro. No obstante, en todas las expresiones, vocablos y términos, con independencia del género con el que se expresen se entenderá que están incluidos ambos géneros, hombres y mujeres, trabajadores y trabajadoras

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.–ANEXOS

Los anexos que se unen y forman parte del presente Convenio Colectivo forman parte integrante e inseparable del mismo y tienen, por tanto, la misma fuerza de obligar.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

Se publica la tabla definitiva correspondiente al año 2020 y 2021, como Anexo I.

DISPOSICIÓN FINAL

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio General del sector y demás disposiciones de general aplicación.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES 2020 Y 2021

Grupo	Especialidad	Días naturales	Días hábiles	Salario base	Plus tóxico, penoso y peligroso	Plus actividad y remate	Plus Convenio	Plus transporte	Pagas extras	Plus noche	Plus Post festivo	Plus baldeo manual	Plus barredora	Plus domingo y festivo	Plus domingo y festivo noche	Plus Semana Santa	Plus Semana Santa noche	Hora extraordinaria
Mandos Intermedios	Encargado/a General	360	298	29,78	5,95	28,71	29,27	4,95	893,49	7,45								
Mandos Intermedios	Encargado/a	365	298	28,14	5,63		24,77	0,92	843,44	7,03								
Mandos Intermedios	Capataz/a	365	298	27,69	5,54		23,89	0,92	830,93	6,92								
Operarios	Oficial 1.º Mecánico/a	365	298	30,66	6,14		24,91	0,92	92	7,66	0,87	1,43	1,72					10,21
Operarios	Oficial 1.º Conductor/a	365	298	25,67	5,14		17,31	0,92	769,92	6,42	0,87	1,43	1,72	57,49	63,19	76,47	82,17	10,21
Operarios	Peón/a Especialista	365	298	25,24	5,05	0,43	2,21	1,32	757,20	6,31	0,87	1,43	1,72					10,21
Operarios	Peón/a Recogida	365	298	24,52	4,90	4,51	2,21	0,92	735,34	6,13	0,87	1,43	1,72	55,70	60,72	74,70	79,71	10,21
Operarios	Peón/a Limpieza	365	298	24,52	4,90	0,42	2,21	1,32	735,34	6,13	0,87	1,43	1,72	55,70		74,70		10,21

El Delegado Provincial, Nicolás Merino Azorí.

16.921