



XUNTA DE GALICIA

CONSELLERÍA DE INFRAESTRUTURAS E MOBILIDADE. AUGAS DE GALICIA. SERVIZO TERRITORIAL DE LUGO

Anuncio

INFORMACIÓN PÚBLICA

Concello de Muras solicita de Augas de Galicia a autorización de obras en zona de dominio público hidráulico, na zona de servidume e na zona de policía. O presente anuncio ten por obxecto abrir a regulamentaria información pública que prescribe o art. 52 do Regulamento do dominio público hidráulico. Expediente: DH.W27.76372

As obras solicitadas consisten no acondicionamento e ampliación dun camiño existente, coñecido como o Camiño da Calzada. Ampliarase a plataforma ata os tres metros de media mellorando o seu firme e instalando varias obras de drenaxe transversal. As obras comezan nas seguintes coordenadas UTM ETRS89 (X= 613581; Y=4819027) e finaliza (X=614295; Y=4818236) pasando por varios predios. Afectan á zona de policía do rego de Silán, e á zona de dominio público hidráulico e zona de servidume de sete regos innominados que desembocan no rego de Silán; nos lugares de O Candéal, O Navallo, A Margarida; na parroquia de Silán (Santo Estevo), no concello de Muras (Lugo).

O que se fai público para xeral coñecemento, por un prazo de **vinte (20) días** a partir do seguinte á data de publicación no Boletín Oficial da Provincia, co fin de que os que se sintan prexudicados poidan presentar as súas reclamacións, durante o prazo sinalado, no Concello de Muras ou nas oficinas deste servizo, situadas na Ronda da Muralla, 70, 2º, onde estará exposto o expediente de que se trata, para que poida ser examinado por quen o desexe.

Lugo, 22 de novembro de 2021.- o xefe do Servizo Territorial de Lugo (P.S. Resol. Dirección Augas de Galicia 18/08/2021) - O xefe do Servizo Territorial da Zona Hidrográfica Galicia-Norte - Néstor Rodríguez Arias (Sinatura dixital)

R. 3357

XEFATURA TERRITORIAL DA CONSELLERÍA DE EMPREGO E IGUALDADE DE LUGO. SERVIZO DE EMPREGO E ECONOMÍA SOCIAL

Anuncio

CONVENIOS COLECTIVOS

Visto o texto do Convenio Colectivo da empresa FCC medio ambiente, S.A.U. para o seu centro de traballo de Monforte de Lemos (Código 27000861012002), asinado o día 14 de outubro de 2021 pola representación empresarial e polos representantes dos traballadores e de conformidade co disposto no artigo 90 apartados 2 e 3 do Real decreto legislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, e no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos, acordos colectivos de traballo e plans de igualdade ACORDO:

PRIMEIRO: Ordenar a inscrición do citado convenio colectivo no rexistro de convenios desta xefatura territorial, así como o seu depósito.

SEGUNDO: Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Lugo, 22 de novembro de 2021.- A xefa territorial, Pilar Fernández López.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U. PARA EL CENTRO DE TRABAJO DE MONFORTE DE LEMOS

CAPITULO I. NORMAS GENERALES:

ARTÍCULO 1º: ÁMBITO FUNCIONAL.

1.- El presente Convenio Colectivo regulará las condiciones de trabajo de la Empresa FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U., para el personal del Servicio de Recogida y Transporte de Residuos Urbanos, Limpieza Viaria y otros servicios complementarios del Concello de Monforte de Lemos.

ARTÍCULO 2º: ÁMBITO TERRITORIAL.

1.- El presente Convenio Colectivo se suscribe para el ámbito territorial del término municipal de Monforte de Lemos, en el cual la Empresa FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U. realiza por concesión administrativa del Excmo. Ayuntamiento de Monforte de Lemos, el Servicio de Recogida y Transporte de Residuos Urbanos, Limpieza Viaria y otros servicios complementarios del Concello.

ARTÍCULO 3º: ÁMBITO PERSONAL.

1.- Quedan sometidos a las estipulaciones de este Convenio los trabajadores de la empresa FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U. concesionaria del Servicio de Recogida y Transporte de Residuos Urbanos, Limpieza Viaria y otros servicios complementarios del Concello de Monforte de Lemos.

ARTÍCULO 4º: ÁMBITO TEMPORAL.

1.- Este Convenio tendrá una duración de cuatro años, con vigencia desde el 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2024.

ARTÍCULO 5º: ENTRADA EN VIGOR.

Este Convenio entrará en vigor el día de su firma, con efectos económicos desde el 1 de enero de 2021.

ARTÍCULO 6º: DENUNCIA.

1.- Se estipula un plazo de duración de cuatro años, es decir, desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2024, pactándose de común acuerdo que, con antelación de 2 meses a la fecha de expiración, se considera automáticamente denunciado.

2.- Este convenio se prorrogará tácitamente de año en año, independientemente de su denuncia, mientras no se llegue a un acuerdo entre las partes sobre un nuevo Convenio.

ARTÍCULO 7º: COMISIÓN PARITARIA.

1.- La Comisión paritaria, con funciones de vigilancia e interpretación del Convenio, estará compuesta por un Delegado de personal y por el representante de la empresa; a las reuniones de la Comisión podrá asistir un asesor por cada una de las partes. La Comisión emitirá su informe en un plazo de 48 horas a partir del día siguiente en que hubiese sido solicitado.

2.- Las partes acuerdan someter las discrepancias producidas en el seno de dicha Comisión a las disposiciones contenidas en el acuerdo interprofesional gallego sobre procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos colectivos de trabajo (AGA).

3.- Asimismo, y de cara a solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes del presente convenio acuerdan acogerse a las disposiciones contenidas en el acuerdo señalado en el párrafo precedente.

CAPITULO II.- CONDICIONES ECONÓMICAS

ARTÍCULO 8º: INCREMENTOS SALARIALES.

1.- Año 2021: las condiciones salariales para este año serán las que para Grupo Profesional y puesto de trabajo se establecen en la tabla salarial anexa.

2.- Año 2022: incremento salarial equivalente al 70% del IPC real de ese año, que será de aplicación una vez conocido dicho IPC.

3.- Año 2023: incremento salarial equivalente al 80% del IPC real de ese año, que será de aplicación una vez conocido dicho IPC.

4.- Año 2024: incremento salarial equivalente al 80% del IPC real de ese año, que será de aplicación una vez conocido dicho IPC.

ARTICULO 9º. - SALARIO BASE:

1.- El salario base del personal afecto a este Convenio será el que para cada puesto de trabajo se establece en la tabla salarial anexa. El salario base se devengará por día natural y se abonará por mensualidades.

ARTÍCULO 10º: ANTIGÜEDAD.

1.- El plus de antigüedad se devengará por trienios para cada año de duración del convenio según la siguiente Tabla:

Años	% salario base	Años	% salario base
3	5	21	34
6	10	24	38
9	15	27	42
12	20	30	46
15	25	33	50

ARTÍCULO 11º: PLUS DE TRANSPORTE.

1.- Para los Grupos Profesionales y Puestos de Trabajo y por los importes que figuran en las tablas anexas se devengará este plus.

2.- Dicho plus se abonará los doce meses del año y será percibido por todos los trabajadores de la empresa.

ARTÍCULO 12º: PLUS DE ACTIVIDAD.

1.- Para los Grupos Profesionales y Puestos de Trabajo y por los importes que figuran en las tablas anexas se devengará este plus.

2.- Dicho plus se abonará los doce meses del año y será percibido por el Encargado y el administrativo.

ARTÍCULO 13º: PLUS PENOSO, TÓXICO Y PELIGROSO.

1.- El personal afecto a este convenio percibirá un complemento de puesto de trabajo denominado Plus tóxico, penoso y peligroso cuyo importe será del 20%, del salario base de cada Grupo Profesional y Puesto de Trabajo durante los doce meses del año.

2.- Este Plus será percibido por todos los trabajadores de la empresa.

ARTÍCULO 14º: PLUS NOCTURNO.

1.- Se establece un Plus nocturno para cada año de vigencia del convenio que consiste en el 25% del salario base durante los doce meses del año, que será percibido por todos los trabajadores que desarrollen su actividad en horario nocturno.

2.- La jornada nocturna abarca desde las 22h00 hasta las 6h00.

ARTÍCULO 15º: PAGAS EXTRAORDINARIAS.

1.- Se establecen cuatro pagas completas, de Salario Base más antigüedad, para cada año de vigencia del convenio que se abonarán:

Las Pagas de Verano y de Navidad entre los días 15/20 de los meses de Julio y Diciembre, respectivamente,

La Paga de Marzo junto con la nómina mensual del mes de Marzo.

La Paga de Septiembre junto con la nómina mensual del mes de Septiembre.

CAPITULO III.- CONDICIONES DE TRABAJO**ARTÍCULO 16º: JORNADA LABORAL.**

1.- La jornada Laboral será de 39 horas semanales, de lunes a sábado, con un descanso de 30 minutos.

2. Se establece un total de 2 jornadas de descanso al mes, resultando un total de 22 jornadas de descanso al año. Dichas jornadas serán disfrutadas en sábado.

3.- Los días 24 y 31 de diciembre, los trabajadores de horario nocturno empezaran el recorrido a las 15h00 y terminaran a las 19h00.

ARTICULO 17º. - CALENDARIO LABORAL.

1.- El Calendario Laboral incluirá todos los servicios, incluido el de las Oficinas de la Empresa, y se adjuntará como Anexo Nº II el correspondiente al año 2021.

ARTÍCULO 18º: HORAS EXTRAORDINARIAS.

1.- Mientras persista la actual situación de desempleo no se realizarán horas extraordinarias, salvo en casos de fuerza mayor.

ARTÍCULO 19º: TRABAJO EN DOMINGOS Y FESTIVOS:

1.- Al tratarse de un servicio público de inexcusable realización, la empresa tiene la obligación de prestar determinados servicios en domingos y festivos, de acuerdo con la siguiente distribución:

a).- Trabajos en domingos: Se contratará personal a tiempo parcial que percibirán sus retribuciones según la Tabla Salarial Anexa al Convenio

b).- Trabajos en Festivos Dobles: En caso de coincidir dos festivos consecutivos es necesario que se preste el servicio completo en uno de ellos, de acuerdo con la Oferta de la Empresa al Ayuntamiento de Monforte de Lemos.

Prestará servicio en esos días el personal de domingos y festivos y se completará la plantilla hasta el 100% necesario con los trabajadores del servicio con contratos a tiempo completo.

Se designarán entre los trabajadores a tiempo completo a los que se hayan presentado voluntarios para ello y se completará con el resto mediante un sistema de corretornos. A partir de la firma del presente Convenio, este personal a tiempo completo percibirá la cantidad de 100 euros por jornada festiva trabajada.

c).- Trabajos en Festivos no Dobles: Se contratará personal a tiempo parcial que percibirán sus retribuciones según la Tabla Salarial Anexa al Convenio

ARTÍCULO 20º: FESTIVIDAD PATRONAL.

1.- La festividad de San Martín de Porres, el día 3 de noviembre, se considera no laborable a todos los efectos. En caso de coincidir en festivo, la Comisión Paritaria determinará la fecha en que se celebrará la festividad.

ARTÍCULO 21º: VACACIONES.

1.- Personal contratado a jornada semanal completa:

1.1.- Todo el personal adscrito al presente Convenio, contratado a tiempo completo, disfrutará de 30 días naturales de vacaciones retribuidas, o la parte proporcional que le corresponda en función del tiempo trabajado, para lo que se establecerá un calendario anual que recoja una distribución uniforme de todo el personal a lo largo del año natural.

1.2.- Se garantizará a todos los trabajadores el disfrute de 15 días en el período vacacional, que corresponde a los meses junio, julio, agosto y septiembre. Las vacaciones disfrutadas fuera de este periodo serán gratificadas con un día más por quincena.

1.3.- Los trabajadores podrán intercambiar entre sí, 15 o 30 días ininterrumpidos de vacaciones, de los que les corresponden anualmente dentro del período vacacional, previa autorización de la empresa, y antes de la confección definitiva del calendario de vacaciones anual.

1.4.- En el caso de que el trabajador, en el comienzo de disfrute de las vacaciones, se encuentre en situación de I.T. por accidente laboral, enfermedad profesional o enfermedad común con o sin hospitalización y convalecencia, se procederá a un nuevo señalamiento del período de disfrute.

2.- Personal contratado a tiempo parcial:

2.1.- Los contratados a tiempo parcial disfrutarán de la parte proporcional de las vacaciones que les correspondan.

ARTÍCULO 22º: INCAPACIDAD TEMPORAL.

1.- En el caso de accidente laboral o enfermedad profesional, la empresa complementará hasta el 100% del salario bruto mensual del trabajador desde el primer día de baja y hasta que dure la situación de I.T.

2.- En el caso de enfermedad común la empresa complementará hasta el 100% del salario bruto mensual del trabajador desde el primer día de baja y hasta que dure la situación de I.T.

3.- En el caso de hospitalización y convalecencia la empresa complementará hasta el 100% del salario bruto mensual del trabajador desde el primer día de baja y hasta que dure dicha situación.

ARTÍCULO 23º: PERMISOS Y LICENCIAS RETRIBUIDAS.

1.- **Permisos no retribuidos:** Se aceptarán las peticiones de permisos no retribuidos de hasta 15 días al año, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, con la obligación de cotizar estos días.

Estos permisos se podrán disfrutar en 3 4 periodos de, al menos, 5 días naturales cada uno, habiendo la posibilidad de juntar dichos periodos. La suma total de dicho permiso será, como máximo, de 15 días naturales.

Estos permisos serán regulados por la Comisión Paritaria.

2.- **Licencias retribuidas:** Todos los trabajadores tendrán derecho al disfrute de licencias retribuidas en la forma y condiciones siguientes:

- 18 días por matrimonio.

- 3 días en caso de nacimiento de hijo.
- 3 días por enfermedad grave o muerte de familiares de hasta segundo grado, por consanguinidad o afinidad.
- 5 días cuando el motivo anterior necesite realizar desplazamiento.
- 1 día por traslado de domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para la asistencia médica y/o especialista.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.
- 6 días de asuntos propios de libre disposición. Sólo se podrá disfrutar de un permiso por día.

ARTÍCULO 24º: VESTUARIO.

1.- Al personal de nueva contratación a tiempo completo se le hará una entrega conjunta, y se irán sustituyendo las prendas rotas, dañadas o deterioradas por prendas nuevas, cuando así sea necesario, previa entrega de la prenda usada.

La ropa de trabajo será de uso obligatorio para todo el personal y la empresa le facilitará a este personal las siguientes prendas:

- 2 pantalones
- 2 polos
- 2 jerséis o polares
- 1 cazadora
- 1 anorak
- 1 traje de aguas
- 1 par de botas de seguridad
- 1 par de botas de agua
- 1 par de botines
- 1 par de guantes anticorte
- 1 gorra de invierno
- 1 gorra de verano

2.- La calidad del vestuario será acordada entre los Delegados de Personal y la Empresa.

CAPITULO IV.- CONDICIONES SOCIALES

ARTÍCULO 25º: GARANTÍA DEL PUESTO DE TRABAJO.

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes continúen la prestación del servicio en cualquier actividad de las reguladas en el ámbito funcional del presente convenio se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo.

1. En lo sucesivo, el término “contrata” engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad u organismo público.
2. En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio, teniendo la obligación de mantener las condiciones personales y laborales que en su día se pactasen con la empresa saliente.

La empresa saliente se compromete a facilitar toda la documentación referente a estos trabajadores, especificando caso por caso las condiciones de cada trabajador.

Se producirá la mencionada subrogación de personal siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

1. Trabajadores en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.
2. Trabajadores, con derecho a reserva de puesto de trabajo que, en el momento de la finalización efectiva de la contrata, tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y se encuentren en situación de IT, excedencia, vacaciones, jubilaciones parciales, permisos, maternidad, Incapacidad Permanente sujeta a revisión

durante los dos años siguientes o en situaciones análogas, siempre que cumplan el requisito ya mencionado de antigüedad mínima.

3. Trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado segundo, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

4. Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación de plantilla, en los cuatro meses anteriores a la finalización de aquella.

Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehacientemente y documentalmente por la empresa o entidad pública saliente a la entrante, y en el plazo de 10 días hábiles contados desde el momento en que, bien la empresa entrante o la saliente, comunique fehacientemente a la otra empresa el cambio en la adjudicación del servicio.

Los trabajadores que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula: empresa o entidad pública o privada cesante, nueva adjudicataria, cliente y trabajador.

Si el cliente rescindiera la contrata a una empresa para dejar de prestar el servicio, o realizarlo por sí mismo, operará la subrogación para el propio cliente en los términos señalados en este artículo.

En el supuesto de que una o varias contratas cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán a estar adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores que hubieran realizado su trabajo en la empresa con un período mínimo de los cuatro últimos meses, sea cual fuere su modalidad de contrato de trabajo, y todo ello aún cuando con anterioridad hubiesen trabajado en otras zonas, contratas o servicios distintos.

Se subrogarán así mismo los trabajadores que se encuentren en los supuestos 2 a 4, ambos inclusive, y que hayan realizado su trabajo en las zonas, divisiones o servicios resultantes.

En el caso de que distintas contratas, servicios, zonas o divisiones de aquéllas se agrupen en una o varias, la subrogación de personal operará respecto de todos aquellos trabajadores que, con independencia de la modalidad de su contrato de trabajo, hayan realizado su trabajo en las que resulten agrupadas con un tiempo mínimo de los cuatro meses anteriores y todo ello aún cuando con anterioridad hubieran prestado servicios en distintas contratas, zonas, divisiones o servicios agrupados.

Se subrogarán así mismo los trabajadores que se encuentren en los supuestos 2 a 4, ambos inclusive y que hayan prestado sus servicios en las contratas, zonas, divisiones o servicios agrupados.

La subrogación de personal, así como los documentos a facilitar, operarán asimismo en todos los supuestos de sustitución de contratas, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquélla puedan efectuarse, aún tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas o entidades públicas o privadas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aún cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados y ello con independencia tanto de la aplicación, en su caso de lo previsto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, como de la existencia por parte del empresario saliente de otras contratas ajenas a la que es objeto de sucesión.

La empresa saliente deberá facilitar a la entrante los siguientes documentos:

- a) Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación si los ha tramitado la saliente o documentación que acredite la vinculación laboral de cada persona con la entidad y contrata objeto de subrogación.
- b) Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales de todo el personal afectado.
- c) Fotocopia de los TC-2 (documento RNT) de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses en que figure todo el personal afectado junto con el correspondiente certificado de estar al corriente de la seguridad social.
- d) Parte de IT y/o confirmación, del personal que se encuentre en tal situación en el momento de transmitir la documentación.
- e) Copia de documentos debidamente diligenciados por cada miembro de la plantilla afectada en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa o entidad saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha del inicio del servicio como nueva titular y no más tarde de los tres días siguientes a dicho inicio.

En todo lo no previsto en este artículo, se estará a lo estipulado con carácter general en el Capítulo XI del Convenio colectivo del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado (B.O.E. Nº 181 de 30 de julio de 2013), así como a lo establecido en el artículo 44.1 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 26º: JUBILACION.

1. - JUBILACION ANTICIPADA.-

1.1.-Se estará a lo determinado en el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás normativa de desarrollo en la materia.

2. - JUBILACION PARCIAL.-

2.1.-Se estará a lo determinado en los artículos 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, 215.2 de la Ley General de la Seguridad Social y demás normativa de desarrollo en la materia.

ARTÍCULO 27º: VIGILANCIA DE LA SALUD:

1. - La Empresa FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U. se obliga a garantizar a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo.

2.- Anualmente se ofrecerá a todos los trabajadores un reconocimiento médico de carácter voluntario. De este carácter voluntario solo se exceptúan, previo informe de los representantes de los trabajadores, los puestos en que la realización del reconocimiento sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores, o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la Empresa, o cuando se establezca en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

3. - La vigilancia de la salud, como actividad permanente de observación de estado de salud de los trabajadores, será realizada por el Servicio de Prevención Ajeno, y se relacionará con los riesgos del puesto de trabajo. La realización de actividades puntuales de profundización, en forma de reconocimientos médicos, estará protocolizada y en cualquier caso tendrá relación con el trabajo realizado. Tanto los resultados de la Vigilancia de la Salud como del Reconocimiento médico serán confidenciales, informándose a la Empresa exclusivamente de la Aptitud Laboral de cada trabajador.

4. - Se respetará el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud, siendo comunicados los resultados directamente, desde el Servicio Médico, a los trabajadores afectados.

5.- A todos los trabajadores se les efectuará una revisión médica una vez al año. Los resultados de la revisión serán entregados al trabajador.

ARTÍCULO 28º: ANTICIPOS REINTEGRABLES.

1.- La empresa creará una bolsa de 3.000 euros con un límite de 300 euros por trabajador/año, a fin de facilitar a los trabajadores anticipos sobre su salario. El reintegro del anticipo concedido se realizará en las 12 pagas siguientes.

ARTÍCULO 29º: RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCIR.

1.- Ante la retirada del carné de conducir los conductores en el desempeño de sus funciones o "in itinere", salvo casos de embriaguez demostrada, la empresa se compromete a mantener al trabajador en un puesto adecuado respetando su salario.

2.-En el caso de reincidencia, el Comité y la empresa estudiarán el puesto a ocupar, así como el salario a percibir por el trabajador que en ello incurra.

ARTÍCULO 30º: ALTAS Y BAJAS EN LA EMPRESA.

1. - Se entregará al Comité de Empresa la copia básica de los contratos que se realicen en el ámbito de aplicación de este Convenio; igualmente se notificarán las bajas en la Empresa.

2.- La empresa no contratará a ningún trabajador para un puesto cualificado siempre que dentro del personal fijo de plantilla posea dicha cualificación.

3.- Las plazas vacantes a tiempo completo que se produzcan por vacaciones, bajas, jubilaciones, etc., si las necesidades del servicio lo permiten, serán cubiertas por personal adscrito al servicio de sábados, domingos y festivos, dando siempre preferencia a la antigüedad y a la experiencia en el puesto,

ARTÍCULO 31º: PÓLIZA DE SEGURO.

1.- Para todos los trabajadores se contratará por parte de la empresa una póliza de seguro individual o colectivo que cubre en caso de muerte o invalidez derivada de accidente laboral, por la cuantía de 20.000 Euros para los años de vigencia de este Convenio.

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

ARTÍCULO 32º: PAGO DE SALARIOS.

1. - Los salarios se abonarán del 1 al 5 de cada mes. A partir del día 5, los salarios no percibidos generarán un interés diario del 5%, excepto aquellas cantidades derivadas de la nómina de regularización.

2.- El personal contratado a tiempo parcial percibirá sus retribuciones en la cantidad que les corresponda, incluso la parte proporcional de las pagas extraordinarias, por día efectivamente trabajado, según los importes reflejados en la Tabla Salarial Anexa.

ARTÍCULO 33.- PLAN DE IGUALDAD:

1.-De acuerdo con la Ley 3/2007 para la Igualdad efectiva entre hombres y mujeres cuyo objeto es hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, mediante la eliminación de cualquier forma de discriminación, con independencia de su condición o circunstancia y en todos los ámbitos de la vida: laboral, económica, política o social, a través de este Convenio se establecen los siguientes principios de igualdad en la Empresa FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U.:

Igualdad de trato: Supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo y especialmente derivada de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Igualdad de género: Reconocimiento e igual valoración de mujeres y hombres en el entorno social, así como en la asunción de las tareas y funciones que realizan en los distintos espacios.

Igualdad de presencia equilibrada: Promueve una representación suficientemente equitativa de ambos sexos en los diferentes Grupos Profesionales de la Empresa FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U.

2.- Los derechos establecidos en el presente Convenio afectan por igual al hombre y la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo.

Para ello se establecen las siguientes cautelas:

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a la persona de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios o adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar directa o indirectamente por razón de sexo.

En el texto del convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes o discriminación de ningún tipo.

3.- En virtud de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, en las nuevas incorporaciones que se lleven a cabo, por motivos de ampliación de plantilla, sustitución de personal a causa de IT, vacaciones del personal, etc. se procurará que dichas incorporaciones sean de personal femenino, hasta alcanzar un ratio equilibrada, tal y como indica la mencionada Ley de Igualdad, para lo cual la empresa elaborará un plan y se hará cargo de su seguimiento.

4.- De conformidad con lo previsto por el artículo 45.2º de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U. ha negociado y firmado un Plan de Igualdad a nivel de Empresa con las principales centrales Sindicales, cuya ejecución, seguimiento y evaluación viene encomendada a una Comisión, por lo que las partes se remiten íntegramente al mismo. Las partes firmantes del presente convenio se comprometen al ejercicio de una política activa que permita y potencie la plena igualdad entre hombres y mujeres.

Para la consecución de dicho objetivo se pondrá en marcha un conjunto ordenado de medidas, que se adoptarán después de realizar un diagnóstico de la realidad desde una perspectiva de género, y que estarán incluidas en un Plan de Igualdad de oportunidades.

La empresa se responsabilizará de la elaboración del diagnóstico en la empresa y de la elaboración de una propuesta de Plan de Igualdad, ambos documentos se enviarán a los Delegados de Personal para su aprobación.

CAPITULO V.- DERECHOS SINDICALES:**ARTÍCULO 34º: GARANTÍAS SINDICALES.**

- 1.- Los Delegados de Personal tendrá las garantías que prevé el Artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales.
- 2.- Los Delegados de Personal dispondrán de 15 horas sindicales mensuales retribuidas como horas legalmente trabajadas.
- 3.- Los Delegados de Personal no podrá ser sancionado ni despedido, dentro del período de ejercicio de sus funciones, ni en los 4 años siguientes al término de su mandato; salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el Art.54 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VI.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**Artículo 35. – CLASIFICACION PROFESIONAL:**

La clasificación profesional se fundamenta en Grupos Profesionales, los cuales agrupan unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación mediante los diversos puestos de trabajo.

Por tanto, el personal afectado por el presente convenio está integrado en 4 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.

ARTICULO 36. – GRUPOS PROFESIONALES

1.- El personal afectado por este convenio colectivo, atendiendo a las funciones que ejerza en la empresa, estará encuadrado en alguno de los siguientes Grupos Profesionales, definidos a través de los distintos puestos de trabajo con sus respectivas aptitudes profesionales y contenido general de la prestación:

- 1º.- Grupo Profesional de Técnicos
- 2º.- Grupo Profesional de Administrativos
- 3º.- Grupo Profesional de Mandos Intermedios
- 4º.- Grupo Profesional de Operarios

Cada Grupo Profesional comprende los puestos de trabajo que para cada uno de ellos se especifica a continuación:

GRUPO PROFESIONAL 1º. GRUPO DE TECNICOS:

1.-AUXILIAR TECNICO: Tiene los conocimientos necesarios para desarrollar operaciones técnicas elementales.

GRUPO PROFESIONAL 2º. PERSONAL ADMINISTRATIVO.

2.- OFICIAL ADMINISTRATIVO: Empleado que actúa a las órdenes de un Jefe Administrativo, y tiene a su cargo un servicio determinado dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

GRUPO PROFESIONAL 3º. MANDOS INTERMEDIOS: El Grupo Profesional de Mandos Intermedios estará compuesto de los siguientes puestos de trabajo:

3.- ENCARGADO: Con los conocimientos exigidos al Jefe de Servicio y bajo sus órdenes, tiene la suficiente capacidad para realizar correctamente las órdenes recibidas de su superior y es responsable de la disciplina de los servicios a su cargo y muy especialmente de cuantas disposiciones se refieren a la Salud Laboral y a la Prevención de Riesgos.

4.- CAPATAZ: Trabajador que, a las órdenes del encargado tiene a su cargo el mando sobre el personal cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimientos de la actividad a su cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina. Podrá reemplazar a su jefe inmediato superior en los servicios que no exijan el mandato permanente de aquel.

GRUPO PROFESIONAL 4º. OPERARIOS: El Grupo Profesional de Operarios estará compuesto de los siguientes puestos de trabajo:

5.- OFICIAL CONDUCTOR: En posesión del carné de conducir correspondiente tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente que el vehículo que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

Tiene a su cargo la conducción o manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.

6.- PEON: Trabajador encargado de ejecutar labores para cuya ejecución no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo para los que esté cualificado

7.- OFICIAL MECANICO: Con mando sobre otros operarios o sin él, posee los conocimientos del oficio y los practica con el mayor esmero y delicadeza y pleno rendimiento.

II.- Se respetará el puesto de trabajo de Conductor a los que en la actualidad desempeñan ese puesto de trabajo con la Categoría de Oficial Conductor, junto con su retribución, e igualmente a los peones que realizan el trabajo de conductor se les abonará la diferencia.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

En relación a lo previsto en el artículo 24 del presente Convenio, si el Concello de Monforte de Lemos no tiene inconveniente se cambiará el color del vestuario.

DISPOSICION FINAL

En todo lo no previsto en el vigente Convenio se estará a lo dispuesto en el Convenio colectivo del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado (B.O.E. Nº 181 de 30 de julio de 2013), al Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral vigente.

DISPOSICION DEROGATORIA.-

De acuerdo con lo estipulado en el artículo 86.4 del Estatuto de los Trabajadores, el Convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan. Así pues, queda sin aplicación efectiva en el ámbito de este Convenio Colectivo de Empresa:

1.- El Convenio Colectivo de la EMPRESA FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A., que hasta el día 31 de Diciembre de 2020, regulaba las relaciones de este personal adscrito a los Servicios de Recogida y Transporte de Residuos Urbanos, Limpieza Viaria y otros servicios complementarios del Concello de Monforte de Lemos.

ANEXOS AL CONVENIO:

TABLAS SALARIALES 2021

CALENDARIO LABORAL 2021

TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS 2021			CONVENIO DE FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U. PARA MONFORTE DE LEMOS						
							FESTIVO	86,79	
SUBIDA	2,5%								
			Peón Día	Peón Noche	Conductor Día	Conductor Noche	Administrativo	Encargado	Aux. Tco.
Total año	2,5%	1,02500							
Salario Base			909,96	909,96	988,19	988,19	1.164,74	1.164,74	949,08
Plus Penoso	20,00%		181,99	181,99	197,64	197,64	232,95	232,95	189,82
Plus Actividad			0,00	0,00	0,00	0,00	226,43	226,43	0,00
Plus Nocturno	25,00%		0,00	227,49	0,00	247,05	0,00	0,00	0,00
Plus Transporte			132,40	132,40	132,40	132,40	132,40	132,40	132,40
Total	Bruto mes		1.224,35	1.451,84	1.318,23	1.565,28	1.756,52	1.756,52	1.271,30
Pagas Extras			3.639,84	3.639,84	3.952,76	3.952,76	4.658,96	4.658,96	3.796,32
TOTAL DEVENGADO	ANUAL		18.332,04	21.061,92	19.771,52	22.736,12	25.737,20	25.737,20	19.051,92
Base Cotiz. S.S.			16.743,24	19.473,12	18.182,72	21.147,32	24.148,40	24.148,40	17.463,12
% S.S.			0,336	0,336	0,366	0,366	0,309	0,309	0,309
Coste S.S.			5.625,73	6.542,97	6.654,88	7.739,92	7.461,86	7.461,86	5.396,10
Coste Total año			23.957,77	27.604,89	26.426,40	30.476,04	33.199,06	33.199,06	24.448,02
	Incremento año.....		2,5%	2,5%	2,5%	2,5%	2,4%	2,4%	2,5%
TABLA SALARIAL SABADOS Y DOMINGOS									Pagas
PUESTO	SAL. BASE	+1/6 6	Total S.Base	PLUS PENOSO	PLUS NOCT.	PLUS TRANS.	Total Pluses	Por día labor.	Total 120
Conductor Noche	32,49	5,42	37,91	6,50	8,12	4,35	18,97	56,88	3.952,76
Conductor Día	32,49	5,42	37,91	6,50		4,35	10,85	48,76	3.952,76
Peón Noche	29,92	4,99	34,91	5,98	7,48	4,35	17,81	52,72	3.639,84
Peón Día	29,92	4,99	34,91	5,98		4,35	10,33	45,24	3.639,84

**FCC MEDIO AMBIENTE
DELEGACIÓN NOROESTE
CONCELLO DE MONFORTE DE LEMOS**

CUADRO HORARIO PARA O ANO 2021

1º SERVICIO:

DE

HASTA

Luns a sábados:

Mañá:	6:30	13:00
Tarde:	15:00	21:30
Tarde - noite:	18:30	1:00
Noite:	23:00	5:30

Domingos e festivos:

Mañá:	6:30	13:00
Tarde – noite:	18:30	01:00
Noite:	23:00	5:30

2º TALLER:

Luns a sábados:

Mañá:	6:30	13:00
-------	------	-------

3º OFICINA:

Luns a venres:

Mañá:	7:45	14:30
-------	------	-------

Sábados:

Mañá:	7:45	13:00
-------	------	-------

Festivos locais: 6 de Abril (Martes de Pascua)

14 de Xuño (San Antón)

Festivo según convenio: San Martín de Porres (pendiente de decidir)

R. 3358

CONCELLOS**FOZ***Anuncio*

Por Decreto de Alcaldía de data 12 de novembro de 2021, aprobáronse os Padróns do Prezo Público pola prestación do servizo de axuda no fogar dos meses de setembro e outubro de 2021, así como a apertura dun período de información pública por prazo de vinte días hábiles contados dende o seguinte ao da publicación deste edicto no B.O.P. para consultar o seu contido e presentar as alegacións que estimen oportunas, rematado este prazo sen presentarse reclamacións, entenderanse definitivamente aprobados.

O período de cobro en período voluntario fíxase entre o 16 de novembro de 2021 e o 16 de xaneiro de 2022.

Ao día seguinte do vencemento do prazo do ingreso en período voluntario iníciárase o procedemento executivo e o administrativo de constrinximento, e devengarán as débedas as recargas do período executivo así como os correspondentes xuros de mora en virtude dos artigos 26, 27 e 28 da Lei Xeral Tributaria.

Contra as liquidacións de carácter tributario que se deriven dos presentes padróns poderase interpoñer recurso de reposición previo ao contencioso-administrativo, no prazo dun mes a contar dende a finalización do período de exposición pública de conformidade co establecido no artigo 14.2.c) do Real Decreto Lexislativo 2/2004, do 5 de marzo, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei Reguladora das Facendas Locais.

Contra a desestimación expresa ou presunta do recurso de reposición poderán interpoñer recurso contencioso-administrativo ante os órganos e na forma e prazos determinados na Lei reguladora desta Xurisdición.

Foz, 18 de novembro de 2021.- O ALCALDE, FRANCISCO CAJOTO CASERÍO.

R. 3359

FRIOL*Anuncio*

Polo Pleno do Concello, en sesión extraordinaria celebrada o día 19 de novembro de 2021, prestouse aprobación ao expediente de modificación de créditos número 18/2021, (sexto de competencia do Pleno), para crédito extraordinario e suplemento de crédito, con cargo ao Remanente Líquido de Tesourería, dispoñible do exercicio anterior, e por un importe de CENTO TRINTA E SEIS MIL EUROS (136.000,00 €).

Cumprindo o disposto no artigo 177.2 en relación co 169.1 do Real Decreto Lexislativo 2/2004, de 5 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei Reguladora das Facendas Locais, expónse ao público polo prazo de