SECCIÓN SEGUNDA. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

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

CONVENIO COLECTIVO "FCC, S.A. (RSU Y LIMPIEZA VIARIA DE VILLARROBLEDO)"

Visto: El texto del Convenio Colectivo de empresa FCC, S.A. (RSU y limpieza viaria de Villarrobledo) con código de convenio 02001121012004 para el período 1/1/2016 al 31/12/2019 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 y Acuerdos Colectivos de Trabajo, en los artículos 3.d) y 13.2 del Decreto 81/2015, de 14 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 Dirección 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 empresa FCC, S.A. (RSU y limpieza viaria de Villarrobledo), en la forma prevista en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo.

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

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. (FCC, S.A.)" PARA EL CENTRO DE TRABAJO DE VILLARROBLEDO

CAPÍTULO I.– CONDICIONES GENERALES

Artículo 1.– Ámbito territorial y partes firmantes.

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo regularán las relaciones laborales entre la empresa "Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (FCC)", y sus trabajadores del centro de trabajo de Villarrobledo, y estén adscritos a los servicios municipales de recogida de residuos sólidos urbanos y limpieza viaria del municipio de Villarrobledo.

El presente Convenio está concertado por la representación legal de los trabajadores del centro de trabajo de Villarrobledo (Albacete), actividad de recogida de basura domiciliaria y limpieza viaria, y por otra parte la mercantil titular del centro de trabajo y del contrato administrativo que da origen al servicio, Fomento de Construcciones y Contratas, S.A.

Artículo 2.– Ámbito personal y funcional.

El presente Convenio afectará y será de aplicación a todo el personal que esté comprendido en el artículo anterior, que presta o preste sus servicios en la empresa mediante cualquier modalidad de contratación.

Se excluye expresamente del ámbito regulado por el presente Convenio, al personal afectado a lo establecido en el artículo 1, punto 3 a) y c) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3.– Vigencia y denuncia.

El período de vigencia de este Convenio Colectivo, será de doce meses, contados desde el 1 de enero de 2016 al 31 de diciembre de 2019. Independientemente de la fecha de su publicación oficial.

El presente Convenio finalizará en la fecha del 31/12/2019, sin necesidad de denuncia expresa por ninguna de las partes, entendiéndose denunciado de forma automática.

Las cláusulas normativas del Convenio se mantendrán vigentes durante un año después de la finalización de su vigencia, salvo que sean sustituidas por un nuevo acuerdo o Convenio Colectivo del centro de trabajo. Una vez finalizado este plazo, el Convenio perderá su vigencia aplicándose lo prevenido en el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4.– Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente.

Si la jurisdicción competente anulase o invalidase algunos de sus artículos parcial o totalmente, este que-

dará sin eficacia práctica, debiendo ser considerado en su totalidad, por lo que las partes firmantes se reunirán con objeto de solventar el problema planteado.

Artículo 5.– Comisión de vigilancia del Convenio.

Para entender de las cuestiones o reclamaciones que pudieran derivarse de la aplicación de este Convenio, se formará una Comisión compuesta por dos miembros de la parte social y dos miembros por parte de la dirección de la empresa.

La citada Comisión dispondrá de un plazo de diez días para resolver la cuestiones que se le puedan plantear. Su decisión tendrá carácter vinculante para ambas partes.

Caso de no emitirse resolución o no se alcanzase acuerdo en dicho plazo, ambas partes podrán solicitar la mediación en el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación, de la Administración Laboral y/o haciendo uso de las asesorías legales que estimen oportunas.

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 E.T., las partes acuerdan someterse al procedimiento de resolución de conflictos establecido en el III Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laboral de Castilla-La Mancha, publicado el día 20 de marzo de 2014 en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha (número 55), conforme establece el artículo 85.3.c) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6.– Garantía "ad personam".

Se respetarán las condiciones personales que en conjunto anual excedan de las condiciones establecidas en el presente Convenio, como garantía "ad personam",

Artículo 7.– Compensación y absorción.

Las retribuciones y demás condiciones contenidas en el presente Convenio, valoradas en conjunto, podrán ser compensables hasta donde alcance, con las mejoras y retribuciones que sobre las mínimas reglamentarias y/u objeto de Convenio o pacto, viniera en la actualidad satisfaciendo la empresa, cualquiera que sea el motivo, denominación, forma o naturaleza de dichas mejoras y retribuciones, valoradas también en conjunto. La diferencia resultante entre su retribución personal anualizada y la retribución establecida en este Convenio, se recibirá distribuida en las doce mensualidades ordinarias en concepto de adecuación convenio. Este complemento personal, se incrementará cada año en el mismo porcentaje que el salario base.

Las mejoras económicas y de otra índole que pudieran establecerse por disposición legal, reglamentaria, convencional o paccionada, serán absorbidas o compensadas por las establecidas en conjunto y en cómputo anual en este Convenio.

Artículo 8.– Legislación supletoria.

En lo no previsto ni regulado en el presente Convenio se estará en lo dispuesto en el Convenio general del sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida tratamiento, y eliminación de residuos, disposiciones legales complementarias, Estatuto de los Trabajadores y demás leyes de carácter general.

Capítulo II.– Organización del trabajo

Artículo 9.– Organización, dirección y control de la actividad laboral.

Es competencia única y exclusiva de la dirección de la empresa, de acuerdo con el contenido específico del artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores y la Legislación Laboral vigente, la ordenación de los recursos, su organización, dirección y control; todo ello en relación a la organización teórica y práctica del trabajo, asignación de funciones y control y verificación de la actividad laboral.

La organización del trabajo tiene como objeto alcanzar en los servicios que se prestan un nivel óptimo de eficacia, utilizando adecuadamente sus recursos materiales y contando con la colaboración del personal.

El trabajador tiene la obligación de avisar a la empresa tan pronto como conozca su imposibilidad de asistir al trabajo, para que la misma se organice adecuadamente al servicio.

Se aplicará la normativa laboral vigente en cada momento para la aplicación de modificaciones sustanciales que afecten a los trabajadores.

Capítulo III.– Clasificación del personal

Artículo 10.– Clasificación profesional.

Clasificación profesional:

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

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

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

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

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

Grupo profesional I. Personal Técnico.

Grupo profesional II. Mandos intermedios.

Grupo profesional III. Personal Administrativo.

Grupo profesional IV. Personal Operario.

Grupo profesional I. Personal Técnico:

1.º– Titulado superior: En posesión de un título de grado superior, desempeña las funciones propias del servicio o departamento al que esté asignado en cada momento.

2.º– Titulado de grado medio: En posesión de un título de grado medio, desempeña las tareas propias del servicio o departamento al que esté asignado en cada momento.

3.º– Técnico ayudante: En posesión o no de un título de grado medio, desempeña funciones de la especialidad que le encomiende la empresa. Si posee titulación media, sus funciones serán de un nivel inferior a las propias de la especialidad anterior.

4.º– Auxiliar Técnico: Personal mayor de dieciocho años que posee los conocimientos necesarios para desarrollar operaciones técnicas elementales.

Grupo profesional II. Mandos intermedios:

5.º– Encargado general: Con los conocimientos necesarios y bajo las ordenes inmediatas del técnico, manda sobre uno o mas encargados. 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. Puede dirigir personalmente el trabajo de cualquier operario.

6.º– Sub-encargado general: A las órdenes del encargado general, cumple las órdenes que de él recibe y a su vez distribuye el trabajo entre sus subordinados, y responde de la correcta ejecución de los trabajos y de la disciplina. Sustituye al encargado general en sus ausencias, originadas por cualquier causa. Puede dirigir personalmente el trabajo de cualquier operario.

7.º– Encargado, Inspector de distrito o zona: A las órdenes de un encargado o sub-encargado general, 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. Podrá realizar su trabajo en horario diurno o nocturno, abonándose en el caso que corresponda el plus de nocturnidad.

8.º– Encargado de segunda o Capataz: A las órdenes de un encargado general, subencargado, encargado o inspector de distrito o zona, tiene a su cargo el mando sobre los encargados de brigada y demás personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimientos de los oficios o 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 inmediato superior en servicios que no exija el mando permanente de aquel.

9.º– Encargado, maestro o jefe de taller: Con mando directo sobre el personal del taller, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad de sus subordinados. Le corresponde la organización del trabajo, el cuidado de las herramientas, combustibles, lubricantes y otros elementos del taller. Distribuye las tareas y personal dentro de su departamento, dirige la reparación del material, con la consiguiente responsabilidad

sobre su realización, e indica a los operarios/as la forma de realizar los trabajos, el tiempo a invertir y las herramientas que debe utilizar.

Grupo profesional III. Personal Administrativo:

10.º– Jefe Administrativo de primera: Persona que, provisto o no de poder limitado, tiene responsabilidad y el mando directo de una oficina o parte de ella en la que está asignado. Dependen de él distintas secciones administrativas.

11.º– Jefe Administrativo de segunda: Personal que, provisto o no de poder limitado, esta encargado de una sección o departamento; ordena y da unidad al trabajo que tiene encomendado y responde del mismo ante sus jefes/as y distribuye el trabajo entre sus subordinados.

12.º– Oficial de primera Administrativo: Personal que actúa a las órdenes de un jefe administrativo, si lo hubiere, y tiene a su cargo un servicio determinado, dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados/as a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

13.º– Oficial de segunda Administrativo: Personal que, con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un jefe o a un oficial de primera, realiza trabajos de carácter auxiliar o secundario, que requieran conocimientos generales de las técnicas administrativas.

14.º– Auxiliar Administrativo: Personal que dedica a su actividad a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

Grupo IV. Personal operario:

15.º– Conductor o Maquinista: En posesión del carné o permiso de conducir clase C (anterior C2) o superior. 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.

Tiene a su cargo la conducción y manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio. Se responsabilizará del entretenimiento (mantenimiento) 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.

Cumplirá y hará cumplir a los trabajadores que transporte en su vehículo durante la ejecución del trabajo las normas de prevención establecidas por la empresa para el servicio de que se trate.

15.1.º– Conductor en turno de día o noche: Realiza las labores propias de las funciones de conductor, en el turno de día o de noche.

15.2.º– Encargado Conductor noche: Es el conductor que realiza labores propias de las tareas de recogida en el turno de noche, y además se responsabiliza de la distribución del personal y las tareas que deban ejecutar, con el apoyo y la supervisión del encargado general, que le da las instrucciones precisas para ejecutar el trabajo de cada jornada.

15.3.º– Encargado Conductor-Mecánico día: Es el conductor que realiza tareas propias de esta función, y además dispone de conocimientos de reparación mecánica, responsabilizándose de la reparación de los vehículos cuando sea necesario para el servicio. En caso de no existir mecánicos o jefe de taller, será el máximo responsable de las reparaciones de los vehículos. También dirige al personal en el turno de día, en apoyo el encargado general, del que recibe las ordenes.

16.º– Jefe de Equipo: Es el peón especializado que, además de realizar su propio cometido, dirige y se responsabiliza del trabajo del personal que integra su equipo. Puede sustituir al Capataz en sus ausencias.

17.º– Peón especializado: El dedicado a determinadas funciones que sin constituir un oficio exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad.

18.º– Peón: Encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.

18.1.– Peón en turno de noche o día: Realiza las labores propias de las funciones de peón, en turno de día o de noche.

19.º– Oficial de primera taller: 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.

20.º– Oficial de segunda taller: Con conocimiento teórica-práctico del oficio, sin llegar a la especialización

y perfección exigidas a los oficiales de primera, ejecutan los cometidos de su oficio, con la suficiente perfección y eficacia.

21.º– Oficial de tercera de taller: Personal que no alcanza aún los conocimientos teórico-prácticos para realizar su cometido con la perfección y eficacia exigidas a los oficiales de segunda.

22.º– Basculero: Es el encargado y responsable del pesaje de vehículos en las básculas, que además efectúa las oportunas anotaciones en las hojas de ruta y en los partes de báscula.

23.º– Almacenero: Es el encargado de recibir los materiales y mercancías distribuidas en las dependencias del almacén; despacha los pedidos, registra en los libros el movimiento durante la jornada y redacta los partes de entrada y salida.

Poseerá, si así lo exige la empresa, conocimientos elementales de mecanografía y contabilidad.

24.º– Ordenanza: Subalterno cuya misión consiste en hacer recados dentro o fuera de la oficina, copiar documentos, recoger y entregar correspondencia, orientar al público en la oficina, atender centralitas telefónicas y cualquier otra labor auxiliar.

25.º– Portero: Tiene como misión especial la vigilancia de los accesos y dependencias de la empresa.

26.º– Vigilante o guarda: Tiene a su cargo la vigilancia, diurna o nocturna, de los locales o centros de trabajo, así como los útiles y herramientas que en los mismos se guardan.

27.º– Limpiador: Es el personal que tiene por misión la limpieza de los locales y dependencias de la empresa.

A los solos efectos de la descripción de las funciones o tareas, se entiende recogida de basura las labores propias de la recogida del residuo domiciliario urbano depositado en la calzada o en los contenedores de recogida ubicados a tal efecto en la calzada. El resto de labores del servicio tales como limpieza de calles, recogida de enseres, baldeos, etc, serán considerados pertenecientes a la limpieza viaria.

Proceso de adaptación al nuevo sistema de clasificación profesional:

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

1.º– Las antiguas categorías profesionales se entenderán a partir de la firma del presente Convenio Colectivo como “funciones”, “tareas”, o “puesto de trabajo”, especialmente a los efectos remuneratorios o salariales.

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

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

Para el caso de que un trabajador realizase funciones pertenecientes a dos grupos profesionales diferentes, se determinará de común acuerdo por la empresa y el trabajador el grupo profesional al que debe ser adscrito, teniéndose en cuenta el criterio del mayor tiempo desempeñado en cada función.

3.º– A partir de la firma del presente Convenio, los trabajadores estarán agrupados dentro del grupo profesional que les corresponda según la antigua categoría profesional que tuvieran reconocida, y realizarán cualesquiera funciones o tareas incluidas dentro de dicho grupo profesional, según las necesidades del servicio que deba prestarse en cada momento.

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

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

Trabajos de grupo profesional superior:

Se estará a lo que regule la normativa laboral vigente en cada momento, y al Convenio Colectivo del sector que sea de aplicación en su caso.

Promoción interna:

Las vacantes que se produzcan en los grupos profesionales, serán cubiertas por el personal propio de la empresa por medio de la promoción interna, siempre que exista personal propio con aptitudes y cualificación suficiente.

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

Artículo 11.– Movilidad geográfica.

En lo relacionado con este artículo, será de aplicación en lo entendido en su totalidad en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo IV.– Contratación

Artículo 12.– Contratación.

El ingreso al trabajo se realizará de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en la Legislación Laboral vigente en el momento de efectuarse.

En todos los casos habrá que especificarse claramente sus condiciones, duración, jornada laboral, etc., siendo visados por el Comité de Empresa, o en su defecto por los delegados de personal.

Artículo 13.– Horas complementarias.

Las partes acuerdan aumentar el límite máximo del 30 % establecido en el artículo 12.5.c) del Estatuto de los Trabajadores en relación al pacto de horas complementarias, aumentándolo hasta el 60 % de las horas ordinarias objeto del contrato de trabajo.

En ningún caso la fijación de una jornada ordinaria de trabajo a tiempo parcial y la suma del total de las horas complementarias pactadas entre empresa y trabajador podrá ser igual o superior al límite máximo de jornada anual de trabajo efectivo de conformidad con este Convenio Colectivo, respetándose en todo caso el límite máximo para un contrato a tiempo parcial establecido en el artículo 12.1 del Estatuto de los Trabajadores.

La realización de las horas complementarias por los contratados a tiempo parcial se ajustará a las siguientes reglas:

a) La realización de las horas complementarias deberá de ser comunicada mediante un preaviso de siete días por la empresa al trabajador en el que se hará constar el día y la hora de realización de dichas horas complementarias.

b) No obstante lo anterior, cuando la realización de las horas complementarias se deba a trabajos intempestivos, ausencias de trabajadores no comunicadas de antemano, o a cualquier otro suceso de esta índole de difícil predicción, el empresario deberá de comunicar al trabajador contratado a tiempo parcial la necesidad de realización de las mismas con la mayor antelación posible.

c) En cualquier caso la realización de horas complementarias habrá de respetar los límites en materia de jornada y descanso de conformidad con lo establecido en este Convenio Colectivo.

Artículo 14.– Período de prueba.

De acuerdo con el contenido del artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores podrá concertarse por escrito, un período de prueba de:

– Encargado: 90 días.

– Con el resto del personal, se establece un periodo de prueba de 30 días para los contratos temporales, y 60 para los contratos de duración indefinida.

Artículo 15.– Subrogación del personal.

Con el fin de regular la estabilidad de los trabajadores acogidos al presente Convenio, cuando Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (FCC, S.A.), dejase de prestar sus servicios por extinción o conclusión del contrato, la nueva empresa estará obligada a subrogarse y absorber a los trabajadores de esta, adscritas a los servicios en el artículo 1.

En lo no previsto ni regulado en el presente Convenio sobre esta materia, se estará a lo dispuesto en el capítulo XI, artículo 49 y siguientes del Convenio general del sector.

CAPÍTULO V.– JORNADA, DESCANSO, VACACIONES Y AUSENCIAS

Artículo 16.– Jornada de trabajo.

La jornada laboral del personal comprendido en el ámbito del presente Convenio será de 38 horas semanales.

Dentro del expresado cómputo semanal de trabajo efectivo se consideran incluidos los veinte minutos diarios para bocadillo.

Artículo 17.– Horario de trabajo.

Habida cuenta de la especial naturaleza y características de los servicios que se realizan, los horarios y turnos de trabajo serán facultad de la empresa y los delegados sindicales, que lo ejecutarán sin otras limitaciones que las derivadas de lo establecido en el presente Convenio Colectivo y en la Legislación laboral vigente.

Artículo 18.– Descanso.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido.

Se establecen como días inhábiles los días 3 de noviembre, festividad de San Martín de Porres, patrón de este gremio, y los días 24 y 31 de diciembre.

Artículo 19.– Prolongación de la jornada.

Dada la peculiaridad de los servicios que se llevan a cabo, servicios públicos, los trabajadores con funciones de recogida y limpieza, estarán obligados a acudir en circunstancias que requieran una pronta e inmediata ejecución de los trabajos, imposibilitando el aplazamiento, suspensión o interrupción de los mismos a prolongar su jornada laboral, sin perjuicio de los derechos que se establecen en el presente Convenio.

El trabajador de limpieza viaria que tras realizar en el día su jornada laboral, es llamado para cubrir la falta de algún compañero de recogida en la noche antes de que hayan transcurrido doce horas desde la finalización de su jornada, percibirá un complemento de 18,18 euros el primer día de la sustitución.

En ningún caso esta situación impedirá un descanso mínimo entre una jornada y la siguiente de al menos siete horas.

Artículo 20.– Vacaciones.

El período vacacional será de treinta días naturales, para todo el personal afectado por el presente Convenio, que lleve un año al servicio de la misma, siendo retribuidas a partir del 1/1/2018 a razón de salario base y resto de pluses que vengan definidos en la tabla salarial anexa para cada categoría, que este vigente en su momento.

La empresa y los representantes legales de los trabajadores establecerán conjuntamente los turnos de vacaciones (calendario) de acuerdo con las necesidades de organización del trabajo y servicios que se realicen, todo ello siguiendo una rotación dentro de cada categoría.

Se establece como período de disfrute de mayo a octubre. El trabajador conocerá dos meses antes el comienzo de disfrute.

Aquellos trabajadores que por acuerdo con la empresa tuviesen que disfrutar todas o parte de las vacaciones fuera del período vacacional tendrán una compensación de dos días más de vacaciones o 54,28 euros, proporcionalmente a los días disfrutados fuera del período establecido en el párrafo anterior.

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

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

Artículo 21.– Licencias.

1.– El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Matrimonio, quince días naturales.

b) Nacimiento de hijo o 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, dos días naturales o cuatro si se necesita desplazamiento.

c) Traslado de domicilio, un día.

d) Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo, por el tiempo indispensable. Cuando conste en una norma legal o pactada se estará a lo dispuesto para su duración y compensación. Si supusiese la imposibilidad de prestación de trabajo en más del 20 por 100 en un período de tres meses, podrá la empresa pasarlo a la situación de excedente forzoso.

Cuando conste en una norma legal o pactada, se estará a lo dispuesto en ella para su duración y compensación económica.

e) Los representantes sindicales que participen en comisiones negociadoras de convenios colectivos, siempre que la empresa esté afectada por la negociación, el tiempo necesario para el adecuado ejercicio de su labor.

f) 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.

g) Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, 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 múltiple. Los trabajadores, por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas si así se pacta con la empresa. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

h) En los casos de nacimientos 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.

i) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

j) El desempeño de la función de jurado tendrá a los efectos del ordenamiento laboral la consideración de cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

k) El tiempo necesario para asistir a exámenes a que deba concurrir el trabajador, previo aviso y justificación posterior.

l) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

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. Por Convenio Colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente 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.

2.– Las ausencias al trabajo por visita a consulta médica de la Seguridad Social, por el tiempo empleado en ello y previo aviso a la empresa, tendrá el carácter de falta justificada si se acreditan debidamente.

Estas licencias serán retribuidas con el salario base, antigüedad, plus de actividad y adecuación Convenio, el que esté vigente en su momento.

Artículo 22.– Excedencia forzosa.

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

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

Artículo 23.– Excedencia voluntaria.

Se requiere antigüedad de un año mínimo en la empresa, y su duración será entre cuatro meses y cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. Durante los dos primeros años de excedencia voluntaria el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Excedencia por cuidado de familiares:

Duración máxima de tres años para el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrá derecho a una excedencia de duración no superior a dos años, para el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, quien por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho, por el mismo sujeto causante, la empresa limitará su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del servicio. El inicio de un nuevo período de excedencia dará fin al que en su caso se viniere disfrutando.

Durante el primer año tendrá derecho a reserva de puesto. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a la primera vacante que se produzca en 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 quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general y hasta un máximo de dieciocho si se trata de categoría especial.

Capítulo VI.– Condiciones económicas

Artículo 24.– Salario.

La retribución de cada trabajador estará compuesta por el salario base del Convenio y los complementos que para cada actividad y categoría se determinan en tabla salarial anexa.

La tabla salarial para el año 2016 y 2017 es la que se incluye en el texto de este Convenio.

Para el año 2017, 2018 y 2019, la subida salarial consistirá en:

1.º– Para el año 2017, se establece una paga única, no consolidable y que se abonará este único año, por un importe de 300 euros brutos por cada trabajador, con la condición de que se encuentre de alta en el mes de diciembre del 2017 y haya desempeñado al menos un total de 210 días de trabajo efectivo (computándose a estos efectos los descansos semanales y vacaciones). Esta paga se abonará en la nómina de diciembre, siempre y cuando el convenio se encuentre firmado antes de la confección de la nómina de ese mes, con independencia de su publicación en el Boletín Oficial.

2.º– Para el año 2018, el 95 % de la variación del índice general nacional del IPC del año 2017. Sobre el resultado del 95 % del índice de variación del IPC, se restará 1,5. El resultado de esta fórmula será la subida porcentual aplicable a las tablas salariales. Si el resultado es negativo, no habrá descuento alguno en tablas.

3.º– Para el año 2019: El 95 % de la variación del IPC índice general nacional del año natural anterior al del año de revisión salarial, es decir, el 2018. Si el resultado es negativo, no habrá descuento alguno en tablas.

Las partes se comprometen a fijar y determinar económicamente la subida salarial de cada anualidad, en cuanto se disponga de los datos oficiales, procediéndose a levantar acta del resultado de la aplicación de lo aquí pactado, y procediéndose a su publicación en los boletines oficiales correspondientes.

Artículo 25.– Pago de salario.

Todas las percepciones, excepto las de vencimiento superior al mes, se abonarán mensualmente, por períodos y hasta el día 5 del mes siguiente al de su devengo. El trabajador tendrá derecho a percibir un anticipo al mes cuya cuantía no será superior al 90 % de las cantidades devengadas.

Artículo 26.– Complemento de antigüedad.

El personal afectado por este Convenio percibirá un complemento de antigüedad que tendrá como fecha de inicio a los efectos de cómputo del mismo el 1 de enero de 1993, abonándose por trienios. Para el año 2014 el valor será 25,22 euros mensuales por trienio.

El reseñado complemento se percibirá en las doce pagas ordinarias y en las tres extraordinarias, con un tope máximo de cinco trienios.

El complemento de antigüedad comenzará a devengarse en el mismo mes que se cumpla el trienio.

Artículo 27.– Penosidad, toxicidad, peligrosidad.

Por este concepto la empresa abonará a sus trabajadores las cantidades correspondientes reflejadas en la tabla salarial anexa.

Artículo 28.– Nocturnidad.

Todos los trabajadores que realicen la jornada entre las 21:00 horas y las 6:00 horas percibirán un plus de nocturnidad por día trabajado, consistente en el 25 % del salario base de su categoría profesional.

Artículo 29.– Plus de actividad.

Por este concepto la empresa abonará a sus trabajadores las cantidades correspondientes reflejadas en la tabla salarial anexa.

Este plus se devengará mensualmente, así como en las pagas extraordinarias.

Artículo 30.– Plus de asistencia.

Se concederá un plus de asistencia al personal que no haya tenido ninguna falta por ningún concepto durante todo el mes, el mismo será el actual devengado en la tabla salarial anexa. En caso de faltar justificadamente hasta tres días al mes será de 74,62 euros, y en caso de faltar cuatro días al mes será de 54,28 euros. Quedará excluido de dicho plus el trabajador que tuviese cinco o más faltas justificadas o alguna injustificada.

No computarán como faltas las relacionadas en el artículo 19 (vacaciones).

Artículo 31.– Plus de responsabilidad especial.

Se establece un plus de 2,76 euros por día de trabajo, que será abonado cuando así lo acuerden los representantes de la empresa y los trabajadores, a las personas y por las funciones que determinen.

Artículo 32.– Plus de Convenio.

Por este concepto la empresa abonará a sus trabajadores las cantidades correspondientes reflejadas en la tabla salarial anexa.

Artículo 33.– Horas extraordinarias.

La empresa respetará en lo concerniente al número de horas extras, lo estipulado en las disposiciones legales vigentes.

Todas las horas que con carácter extraordinario, y no pactadas en otra parte del Convenio, realice el personal comprendido en este Convenio Colectivo les serán abonadas con un incremento del 25 % del valor de la hora ordinaria, calculadas según la tabla salarial anexa.

Artículo 34.– Trabajos obligatorios.

Se entenderán como trabajos obligatorios aquellos que se realicen para atender trabajos imprevistos, averías de los medios de transporte, accidentes, inclemencias meteorológicas, ausencias imprevistas, y las que en general obedezcan a necesidad derivada del carácter de los servicios que se realizan, siendo su ejecución obligatoria para el trabajador.

Las horas de exceso de la jornada ordinaria dedicadas a estas tareas se abonarán incrementando el valor de la hora ordinaria en un 25 % tomando como referencia el total del año.

Artículo 35.– Gratificaciones extraordinarias.

Se trata de un complemento de vencimiento periódico superior al mes, y todo el personal laboral afectado

por el presente Convenio, independientemente de su categoría profesional, percibirá tres gratificaciones extraordinarias abonables en los meses de marzo, junio y diciembre, a razón de 30 días de salario base, complemento de antigüedad y plus de actividad y en proporción al tiempo trabajado.

Estas pagas se devengarán durante los doce meses anteriores a la fecha de su abono, 30 de junio, 20 de diciembre y 31 de marzo, respectivamente.

Artículo 36.– Trabajos en domingos y festivos.

Todo el personal que por necesidades del servicio, coincidencia de festivos consecutivos y/o días especialmente escogidos por el Ayuntamiento, trabaje en el tiempo de descanso semanal y/o festivo percibirá las siguientes retribuciones según las categorías y años referidos:

Festivos y domingos	**2016-2017**	**2018-2019**
Encargado-Conductor noche RSU	87,48 €	92,48 €
Capataz	66,99 €	71,99 €
Conductor día	73,95 €	78,95 €
Conductor noche	77,05 €	82,05 €
Peón noche	65,76 €	70,76 €
Peón día	60,73 €	65,73 €

Dichos importes se percibirán en concepto de plus de festivo por cada jornada de trabajo. La jornada de trabajo para dichos días, será de 5,30 horas. Este abono se realizará al mes siguiente al que tuviera lugar.

Los trabajadores de limpieza viaria que por razones de servicio tuviera que trabajar en domingo cobrarán un plus 20,81 euros en el año 2016 y 2017, y 25,81 euros en el año 2018 y 2019.

Capítulo VII.– Faltas y sanciones

Artículo 37.– Facultad sancionadora.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa, bajo conocimiento de los representantes legales, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el Convenio general del sector.

Artículo 38.– Graduación de las faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la empresa se graduarán y calificarán atendiendo a lo establecido en el Convenio general del sector.

Capítulo VIII.– Condiciones sociales

Artículo 39.– Complementos de las prestaciones de IT.

El trabajador que se encuentre en la situación de incapacidad temporal, percibirá con independencia de las prestaciones abonadas por la entidad gestora correspondiente, los siguientes complementos:

1. En el supuesto de hospitalización por intervención quirúrgica, la empresa abonará un complemento que, sumado a las prestaciones reglamentarias, garanticen el 100 % del salario base, complemento de antigüedad, plus de actividad, de asistencia, toxicidad, penosidad y peligrosidad, nocturnidad, adecuación convenio, y gratificaciones extraordinarias, mientras que permanezca en dicha situación.

2. En caso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, la empresa garantizará los conceptos anteriormente citados en los siguientes porcentajes:

– Los quince primeros días el 100 %.

– Desde el decimosexto día hasta el trigésimo el 80 %.

– A partir del trigésimo primer día en adelante el 90 %.

3. En el caso de accidente laboral, con o sin hospitalización, la empresa abonará un complemento que sumado a las prestaciones reglamentarias garanticen el 100 % de los conceptos salariales anteriormente mencionados.

En el caso de que se suscitaran dudas sobre un posible abuso de la situación de incapacidad temporal, por parte de algún trabajador, la empresa, previo comunicado a los representantes legales de los trabajadores, podrá abonar al trabajador afectado lo estipulado en la legislación vigente.

En cualquier caso, los complementos salariales a las prestaciones de Seguridad Social ahora acordados dejarán de abonarse cuando se de alguna de estas circunstancias:

1.º– Finalización del proceso de IT.

2.º– Finalización del contrato de trabajo.

Artículo 40.– Indemnización por accidente de trabajo.

Se establece la siguiente indemnización a los trabajadores afectados por este Convenio.

En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, causadas por accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa abonará la cantidad de 38.000 euros.

En el supuesto de muerte, la indemnización establecida se abonará a la viuda o beneficiario del trabajador. La empresa concertará con una entidad gestora de toda solvencia la correspondiente póliza que garantice tal evento.

Artículo 41.– Ayuda escolar.

Cada trabajador con hijos en edad escolar obligatoria y en concepto de ayuda escolar, la empresa abonará la cantidad de 52,02 euros.

Las condiciones para solicitar dicha ayuda son:

– Que el trabajador permanezca en la plantilla en calidad de fijo.

– Para percibir esta ayuda deberá justificarse documentalmente la matriculación en algún centro oficial o reconocido legalmente, el período de presentación de dicho documento será de septiembre a diciembre. La falta del mismo, así como la entrega fuera del referido plazo, conllevará la perdida de la ayuda.

– La ayuda se concederá para curso completo, no para asignaturas sueltas.

– Se tendrá derecho desde que el hijo cumpla 3 años, hasta los 18 años.

Artículo 42.– Retirada del permiso de conducir.

En el supuesto de que a un conductor, prestando servicio con vehículo de la empresa, le sea retenido o retirado el permiso de conducir, sin reincidencia en un plazo de 3 años, la empresa le asignará otro puesto de trabajo, respetándole los derechos económicos propios de su función por un plazo máximo de 6 meses. Si la retirada del permiso fuera superior a esos 6 meses, se le abonaría a partir de dicho plazo los derechos económicos del nuevo puesto y se reintegrará al antiguo al finalizar la suspensión o retención del permiso de conducir.

Si la retención o retirada del permiso se produce con vehículo propio, esta le destinará otro puesto con los derechos económicos de este último puesto.

Se exceptuarán de los dos párrafos anteriores las suspensiones o retiradas del permiso de conducir debidas a embriaguez o consumo de drogas.

Capítulo IX.– Seguridad, higiene y salud laboral

Artículo 43.– Principio general.

Los firmantes del presente Convenio, manifiestan su voluntad de cumplir y hacer cumplir la vigente normativa de prevención de riesgos laborales, reguladas por la Ley, junto con su normativa complementaria y de desarrollo.

Articulo 44.– 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.

Puesto de trabajo	Observaciones
– 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 80dB(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.

Capítulo X.– Acción sindical

Artículo 45.– Representación legal de los trabajadores.

La empresa reconoce y garantiza los derechos sindicales del trabajador de acuerdo con la legislación vigente en cada momento.

El/los Comités de Empresa y/o Delegados de Personal, tendrán las facultades, derechos y obligaciones señaladas para los mismos, por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 46.– Cuota sindical.

La empresa procederá a descontar de la nómina la cuota sindical a aquellos trabajadores que así lo soliciten, procediendo de la siguiente manera:

a) El trabajador interesado, dirigirá escrito a la dirección de la empresa, haciendo constar su deseo de acogerse a esta modalidad, indicando la cuantía de la cuota y la central sindical a la que pertenece.

b) La central sindical correspondiente, dirigirá escrito a la empresa, informándola de la entidad bancaria y número de cuenta corriente en la que se debe ingresar la totalidad de las cuotas correspondientes a dicha central.

Capítulo XI.– Disposiciones varias

Artículo 47.– Ropa de trabajo.

Al personal afectado por este Convenio, se le facilitará el equipamiento adecuado para el desempeño de sus trabajos, dicha indumentaria será la siguiente:

Ropa de invierno:
– 2 pantalones.
– 3 camisas.
– 1 gorra.
– 1 par de botas de seguridad.
– 1 jersey.
– 1 cazadora o anorak.
Tiempo de uso: 2 temporadas.
Fecha de entrega: 15 de octubre.
Ropa de verano:
– 2 pantalones.
– 3 camisas.
– 1 gorra.
– 1 par de zapatos de seguridad.
– 1 cazadora.
Tiempo de uso: 2 temporadas.
Fecha de entrega: 15 de mayo.

Ropa de seguridad:
– 1 traje de agua o capote.
– 1 botas de agua.
– Guantes de protección.

Artículo 48.– Igualdad entre sexos.

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

No obstante lo anterior, las partes firmantes del convenio, impulsaran 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 entro 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 y otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación, entre otras, las políticas de contratación, empleo, igualdad de oportunidades, grupos profesionales, etc.

A tal finalidad, ambas partes llegas 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 genero 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.

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

Toda la plantilla del centro de trabajo deben el respeto a la legalidad, a la integridad ética y a los derechos humanos y al amparo de las directivas del parlamento y 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 para 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, protocolo de actuación que viene definido en el artículo de "medidas contra el acoso" de este mismo Convenio.

Artículo 49.– Medidas contra el acoso.

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

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 un plazo máximo de quince días desde la denuncia, aplicándose durante este tiempo las medidas provisionales que sean necesarias para la defensa de los afectados.

Disposición final derogatoria

El presente Convenio regirá en sustitución del Convenio Colectivo que ha venido siendo aplicado a los trabajadores afectados por los servicios especificados en el presente Convenio, y de cualquier norma, pacto, acuerdo, uso o costumbre que pudiera existir anterior a su entrada en vigor, las cuales quedan expresamente derogadas.

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.

TABLA SALARIAL LIMPIEZA VIARIA Y RECOGIDA DE BASURAS. VILLARROBLEDO

AÑO 2016 Y 2017

	Salario base	Plus noctur.	Plus toxicidad	Plus activid.	Plus Asistenc.	Plus Convenio	Incentivo (antiguo plus manto.)	Plus post domingos	Total mes	Pagas extras	Total año
Encargado general	1.053,11		263,28	176,11	122,31	547,77			2.162,58	1.229,22	29.253,09
Encargado día	894,54		223,64	167,72	116,49	212,53	0,00	0,00	1.614,92	1.062,27	22.225,67
Encargado-Conductor noche	894,54	223,64	223,64	167,72	116,49	212,53	91,39	0,00	1.929,94	1.062,27	25.690,92
Capataz	894,54	0,00	223,64	167,72	116,49	0,00	0,00	0,00	1.402,39	1.062,27	19.675,34
Enc. Conductor-Mecánico día	785,91	0,00	196,48	162,61	112,93	340,51	147,66		1.746,10	948,52	23.341,63
Conductor día	785,91	0,00	196,48	162,61	112,93	340,51	0,00	0,00	1.598,44	948,52	21.717,37
Conductor noche	785,91	196,48	196,48	159,78	110,97	119,98	87,06	41,92	1.698,56	945,69	22.628,85
Peón noche	639,09	159,77	159,77	173,72	110,97	156,67	0,00	41,92	1.441,92	812,81	19.310,96
Peón día	639,09	0,00	159,77	177,20	110,97	217,70	0,00	0,00	1.304,73	816,29	17.834,95

Albacete, febrero de 2018.–El Director Provincial, Nicolás Merino Azorí. 2.132