

Número de registre 8730

DEPARTAMENT D'EMPRESA I OCUPACIÓ

Conveni col·lectiu de treball de l'empresa FCC, SA-Consell Comarcal del Segrià

RESOLUCIÓ de 20 de setembre de 2013 per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa FCC, SA-Consell Comarcal del Segrià per als anys 2012 a 2014 (codi de conveni núm. 25100041012013).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa l'empresa FCC, SA-Consell Comarcal del Segrià, subscrit per les parts negociadores el dia 1 de juliol de 2013, de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

RESOLC:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa FCC, SA-Consell Comarcal del Segrià per als anys 2012 a 2014 (codi de conveni núm. 25100041012013) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Lleida, amb notificació a la Comissió Negociadora.
2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Lleida.

Lleida, 20 de setembre de 2013

Director dels Serveis Territorials a Lleida, Octavi Miarnau i Roca

Conveni col·lectiu de treball de l'empresa FCC, SA-Consell Comarcal del Segrià per als anys 2012 a 2014
Transcripció literal del text signat per les parts

Conveni col·lectiu de treball FCC, SA-CONSELL COMARCAL DEL SEGRIÀ

CAPÍTOL I

NORMES GENERALS

Article 1. ÀMBIT D'APLICACIÓ

El present Conveni Col·lectiu serà d'aplicació a tot el personal que l'empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. té adscrit al centre de treball del Consell Comarcal del Segrià i presti els seus serveis a la mateixa afecte a l'adjudicació dels serveis de recollida domiciliària d'escombraries i neteja viària.

Article 2. VIGÈNCIA

El present conveni col·lectiu entrarà en vigor l'endemà de la seva publicació en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, retraient únicament els efectes econòmics, a la data d'1 de gener de 2012.

Article 3. DURADA I PRÒRROGA

La durada del present Conveni Col·lectiu serà de dos anys, comptat a partir de l'1 de gener de 2012 prorrogant-se al seu venciment el 31 de desembre de 2014, d'any en any per tàcita reconducció de no

formular-se denúncia per escrit, de rescissió o revisió per qualsevol de les parts amb una antelació mínima de tres mesos a la data del seu venciment inicial, o de qualsevol de les seves possibles pròrrogues. La denúncia haurà de comunicar-se a l'altra part per escrit.

Una vegada denunciat i vençut el terme de la seva vigència seguirà en vigor fins a que es subscrigui el nou conveni que el vingués a substituir, o es sol·licitarà arbitratge o resolució administrativa amb força d'obligar. La vigència serà màxima d'una any d'acord amb l'art. 14 de la Llei 3/2012.

Article 4. VINCULACIÓ A LA TOTALITAT

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible i a efectes de la seva aplicació pràctica seran considerades globalment i en còmput anual, resultant nul en la seva totalitat i sense eficàcia en el supòsit d'impugnació total o parcial per part de l'Autoritat Laboral.

Article 5. ABSORCIÓ I COMPENSACIÓ.

Les condicions pactades en el present conveni col·lectiu són compensables en la seva totalitat amb les que anteriorment regien per qualsevol causa, formant un tot orgànic i indivisible i als efectes de la seva aplicació pràctica seran considerades globalment i en còmput anual.

Tenint en compte la naturalesa del present conveni col·lectiu, les disposicions legals o convencionals, que impliquin variació econòmica a tots o qualsevol dels conceptes retributius existents, únicament tindran eficàcia si globalment considerats i en còmput anual superen el nivell total d'aquest.

Article 6. GARANTIES "AD PERSONAM"

Com garantia "ad personam" es respectaran situacions personals, que des del punt de vista de les percepcions econòmiques i considerades en la seva totalitat i en còmput anual superessin a les fixades en aquest conveni col·lectiu.

Article 7. COMISSIÓ PARITÀRIA

Es constituirà una comissió paritària d'interpretació, arbitratge, conciliació, vigilància i aclariment del present conveni col·lectiu.

L'esmentada comissió estarà constituïda per dos vocals, un en representació de l'empresa i un en representació dels treballadors, tots dos hauran hagut de formar part de la comissió negociadora i signants del mateix. Les dues parts convenen que qualsevol dubte o divergència que pugui sorgir sobre la interpretació o aplicació d'aquest conveni, sigui sotmesa prèviament a informe de la comissió abans d'entaular reclamació contenciosa o administrativa.

A les reunions de la comissió regulada en aquest article, podran assistir amb veu però sense vot un assessor per cadascuna de les representacions.

Seràn funcions d'aquesta Comissió:

a) Interpretació de l'aplicació de la totalitat de les clàusules d'aquest conveni col·lectiu i la determinació dels procediments per a solventar les discrepàncies en el si d'aquesta comissió.

b) Vigilància del compliment del pactat.

c) Estudi i valoració de noves disposicions legals de posterior promulgació a l'entrada en vigor del present conveni, que pugui afectar al seu contingut.

d) Inclusió de noves categories.

e) Negociar la revisió del conveni durant la seva vigència.

f) Quantes altres activitats tendeixin a la major eficàcia pràctica del conveni col·lectiu i vingui establert en el seu text.

D'acord amb l'article 85.3 c) de l'Estatut dels Treballadors a més de les funcions anteriorment citades, correspon a la comissió paritària la resolució de les discrepàncies que es sotmetin a la seva consideració pels afectats pel present conveni col·lectiu, en quan a la seva interpretació, així com també en lo relatiu als supòsits en els que no s'aconsegueixi acord durant el període de consultes establerts en l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors. Els acords s'adoptaran per majoria de cots dels components de la comissió. Es realitzarà un màxim de dues votacions per cada qüestió sotmesa a la consideració de la comissió, que en tot cas hauran d'estar separades per un dia natural.

La comissió haurà de comunicar l'acord que, en el seu cas, s'aconsegueixi, per escrit, en el termini màxim de 7 dies des de que es va sotmetre a la seva consideració la discrepància. Es publicarà còpia de l'acord que en el seu cas s'estableixi en el taulell d'anuncis de l'empresa.

Quan hi hagin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, per acord entre empresa i representants dels treballadors es podrà procedir, previ desenvolupament d'un període de consultes en els termes establerts en l'article 41.4 ET, a inaplicar en l'empresa les condicions de treball previstes en el present conveni col·lectiu, en relació amb les matèries i en els termes establerts en l'article 82.3 de l'ET. Ara bé, quan es produeixin discrepàncies durant el període de consultes, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància la comissió paritària, que disposarà d'un termini màxim de 7 dies per a pronunciar-se, a comptar des de que la discrepància li va ser plantejada. Quan no s'hagi sol·licitat la intervenció de la comissió o aquesta no hagi arribat a cap acord, les parts hauran de recórrer als procediments que s'hagin establert en els acords d'àmbit estatal o autonòmic per solventar de manera efectiva les discrepàncies sorgides en la negociació dels acords.

Article 8. NORMES SUBSIDIÀRIES

En tot el no previst ni regulat en el present conveni col·lectiu s'estarà a allò disposat pel conveni general del sector de neteja pública viària, recs, recollida, tractament i eliminació de residus i neteja i conservació de clavegueram, mentre que no s'oposin a normes de dret necessari, i l'Estatut dels Treballadors i disposicions legals de general aplicació.

Article 9. ORGANITZACIÓ DEL TREBALL

L'organització del treball és facultat exclusiva de la direcció de l'empresa, per la qual cosa aquesta podrà implantar els mètodes i procediments més convenients per a la bona marxa del servei, sense que per això perjudiqui la formació professional del seu personal ni hagin d'efectuar comeses que suposin desistiment de la seva missió laboral.

L'empresa podrà establir jornades irregulars per a contribuir a la flexibilitat interna i que aquesta sigui més competitiva, prèvia comunicació a la representació legal del personal i al propi treballador /a afectat/da.

S'estableix com a jornada irregular el 10% de la jornada anual d'acord amb l'establert en la Lei 3/2012, sent preavisat el treballador/a amb 5 dies i la representació legal amb 10 dies, sempre i quan siguin causes previsibles i es pugui preavisar amb 10 dies.

CAPÍTOL II

CONDICIONS ECONÒMIQUES

Article 10. CONCEPTES RETRIBUTIUS

La retribució de cada treballador/a, estarà composta pel salari base i els complements que per a cada activitat, nivell i categoria es determina en les taules annexes, en relació amb el contingut dels articles següents.

Els complements es denominen de la forma que a continuació s'indica:

A) Personal:

- Plus d'Antiguitat.

B) De Lloc de Treball:

- Plus de Penós-Tòxic.
- Plus de Nocturnitat.
- Plus Transport (cotitzable i no cotitzable)

C) De Quantitat i Qualitat de Treball:

- Plus Conveni.
- Plus Itinerari.
- Hores Extraordinàries.
- Plus d' Assistència al treball.

D) De venciment superior al mes:

- Gratificació Extraordinària d'Estiu.
- Gratificació Extraordinària de Nadal.
- Gratificació Extraordinària de Beneficis.

Article 11. SALARI BASE

El salari base del personal afecte al present conveni col·lectiu és el que es determina per a cada activitat, nivell i categoria en les taules annexes.

La meritació de l'esmentada retribució serà diària.

Article 12. ANTIGUITAT

El complement personal d'antiguitat consistirà en dos biennis del 5% i posteriors quinquennis del 7% del salari base de cada categoria, amb el límit del 60% com a màxim als 25 o més anys d'antiguitat.

Es meritirà pels mateixos dies i pels conceptes que s'abona el salari base.

Article 13. PLUS PENÓS-TÒXIC

Tots els treballadors/res afectats al present conveni col·lectiu, excepte els vigilants i el personal administratiu i tècnic percebran un plus de penositat i toxicitat consistent en un 10% del salari base el qual queda establert per a cada categoria en la taula annexa.

Es cobrarà per dia efectivament treballat, sent de naturalesa funcional i no consolidable.

Article 14. PLUS DE NOCTURNITAT

El personal que presti els seus serveis entre les 22,00 hores i les 6,00 hores percebrà un complement del 25% del salari base establert per a la seva categoria laboral, per dia efectivament treballat en torn de nit.

Si el temps treballat en el període nocturn fora inferior a 4 hores, només es devengarà el 25% per les hores treballades en període nocturn.

Aquest plus té caràcter funcional i no és consolidable.

Article 15. PLUS TRANSPORT

Per suplir les despeses originades pel transport s'estableix un plus que es meritara per dia efectivament treballat la seva quantia és la que es fixa en els annexos per a cada nivell i categoria.

Aquest plus transport no es computarà a efectes de càlcul i abonament en les gratificacions extraordinàries, hores extres així com tampoc en els diumenges o festius a excepció dels treballats. Aquest plus tindrà una part cotitzable i una part no cotitzable.

Article 16. PLUS DE CONVENI

Tot el personal inclòs en l'àmbit del present conveni col·lectiu percebrà en concepte de complement per quantitat o qualitat de treball, un plus de conveni en la quantia que per a cada nivell i categoria es fixa en les taules annexes.

Així, el plus conveni té com finalitat estimular la productivitat amb un rendiment normal i correcte, i amb la dedicació necessària per a la millor execució de les comeses pròpies de cada lloc de treball.

Es meritara per dia efectivament treballat i concretament compensa:

- a) La realització correcta de l'itinerari fixat per l'empresa sense utilitzar en el mateix temps innecessari.
- b) Cuidar amb mirament el manteniment, entreteniment i neteja externa dels vehicles, útils i eines assignades obeint les normes dictades a l'efecte.

La falta d'assistència activa al treball es penalitzarà amb la pèrdua d'aquest plus mentre duri la falta d'assistència al treball, independentment de les sancions que pugui incórrer el treballador a l'empara d'allò disposat en altres disposicions generals o reglamentàries.

La quantia d'aquest plus de conveni es pacta expressament en l'import que com a tal s'estableix en la taula salarial annexa.

Aquest plus conveni no es computa a efectes de gratificacions extraordinàries, ni pel càlcul de l'abonament de diumenges, festius, ni en les absències al treball.

Article 17. PLUS ITINERARI

Aquest es devengarà a tot el personal adjudicat al servei de recollida d'escombraries domiciliària.

Es meritara per dia efectivament treballat i concretament compensa la finalització del recorregut o itinerari assignat, tots i cada un dels dies de treball, encara que per això hagin de perllongar la seva jornada ordinària, atenent que les característiques del servei impedeixen concretar amb exactitud la finalització del mateix en quan a la superació de la jornada o al compliment total de la mateixa.

Aquest plus itinerari no es computa a efectes de gratificacions extraordinàries, ni pel càlcul de l'abonament de diumenges, festius, ni en les absències al treball.

Article 18. HORES EXTRAORDINÀRIES

L'activitat afectada al present conveni col·lectiu és un servei públic d'ineludible necessitat ciutadana, que ha de realitzar-se inexcusablement, i acabar-se tots els dies de l'any, havent de realitzar-se les hores extraordinàries motivades per absències imprevistes o canvis de torn, bé per puntes de producció, treballs imprevistos, manteniment, o altres situacions derivades de la naturalesa del treball que es tracta. Els firmants d'aquest conveni reconeixen el caràcter d'estructurals d'aquestes hores extraordinàries.

La direcció de l'empresa i el personal s'esforçaran durant el present conveni col·lectiu per reduir al màxim el nombre d'hores extraordinàries i, així, poder possibilitar la creació de nous llocs de treball.

De mutu acord empresa i treballador/a decidiran la compensació amb descans o amb abonament de les hores extraordinàries.

Article 19. PLUS D'ASSISTÈNCIA AL TREBALL

S'estableix un plus d'assistència per tal de fomentar i premiar el no absentisme del personal de l'empresa consistent en un premi de 50 euros que es meritara per una sola vegada a l'any. Tindran dret a cobrar aquest plus tot aquell personal que hagin assistit tots els dies laborables de l'any a treballar. No es computarà com absentisme les baixes laborals derivades d'accident de treball i les hores sindicals. Tota la resta de faltes d'assistència al treball ja siguin justificades o no, així com les baixes per contingències comunes, serà considerat absentisme laboral.

Aquest es pagarà en nòmina el mes de febrer del següent any.

Article 20. GRATIFICACIONS EXTRAORDINÀRIES D'ESTIU, NADAL I PARTICIPACIÓ DE BENEFICIS

Les gratificacions extraordinàries de Nadal, estiu i beneficis es faran efectives, la d'estiu el dia 30 de juny, a de Nadal el 15 de desembre i la de beneficis el 31 de març els seus imports són els que s'estableixen en la taula salarial.

La paga de juny es devenga del 1 de gener al 30 de juny, la paga de Nadal es devenga del 1 de juliol al 31 de desembre, i la paga de beneficis es devenga del 1 de gener al 31 de desembre i es cobra el 31 de març de l'any següent.

Aquestes gratificacions es meritaran en proporció al temps treballat.

Article 21. PAGAMENT DE LES RETRIBUCIONS

Totes les retribucions, siguin de la naturalesa que siguin, seran abonades en nòmina, la qual li serà lliurada a cada treballador/a i que en cada cas a continuació s'indica :

- Mensualitat: S'abonarà l'últim dia laborable de cada mes.

Les incidències que puguin sorgir del tancament de la nòmina a causa de baixes o altes de malaltia, o accident laboral i altres, seran abonades o descomptades en nòmina del mes següent i el seu import es pagarà en la nòmina del mes següent.

- Gratificació extraordinària de Nadal: La data límit per al pagament serà el dia 15 de Desembre.

- Gratificació extraordinària Estiu: La data límit per al pagament serà el dia 30 de Juny.

- Gratificació de Beneficis: Es pagaran conjuntament amb la mensualitat del mes de Març de l'any següent.

El pagament d'aquests havers s'efectuarà mitjançant ingrés a la compte corrent.

CAPÍTOL III

JORNADA, LLICÈNCIES I VACANCES

Article 22. JORNADA LABORAL

La jornada normal de treball del personal comprès en l'àmbit del present conveni col·lectiu serà de 40 hores setmanals.

Jornada del personal de recollida: de dilluns a dissabte

Torn de matí: de 6,00 hores a 12,40 hores

Torn de tarda: de 13,30 hores a 20,10 hores

Jornada del personal de selectiva: de dilluns a divendres

Torn de matí: de 6,00 hores a 14,00 hores.

No obstant això, i per tractar-se d'un servei públic d'ineludible necessitat ciutadana, s'haurà d'acabar el mateix i per tal de compensar aquest, existeix el plus itinerari de l'article 17, sens perjudici dels casos contemplats en l'article 18 respecte a la percepció d'hores extraordinàries.

Article 23. DESCANS INTERMEDI EN JORNADA DE TREBALL

Es gaudirà d'un període màxim de descans de 20 minuts que computaran com temps de treball pel que sumats aquests a la jornada efectiva, totalitzaran la jornada de presència.

El període de descans en torn de matí és de 9,00 hores a 9,20 hores.

El període de descans en torn de tarda és de 18,00 hores a 18,20 hores

Article 24. DISTRIBUCIÓ DE JORNADA

D'acord amb amb el RDL3/2012 i la Llei 3/2012, l'empresa podrà distribuir de manera irregular el 10% de la jornada anual de cada treballador/a, amb preavís al treballador/a de 5 dies i preavís a la representació dels treballadors de 10 dies, sempre que es pugui preavisar en aquests 10 dies.

La distribució irregular de la jornada que provoqui un excès de jornada es compensarà en descans per les hores d'excès, i es pactarà aquest descans de mutu acord empresa-treballador/a, sense que aquesta compensació suposi cap minva del salari íntegre (salari base i plusos).

Article 25. FESTIUS

Tindran la consideració de festius els dies acordats amb tal caràcter en la Legislació vigent, d'acord amb el calendari laboral, tant les de caràcter nacional com local; també gaudiran de les de San Martín de Porres que se celebrarà el dia 3 de novembre i en el cas que la citada festivitat caigui en diumenge, la seva celebració es traslladarà l'endemà.

En quan als dos festius locals, es gaudiran dels festius del municipi de Lleida.

Per tractar-se d'un servei públic d'inexcusable realització, el personal del servei de recollida domiciliària, tant diürn com nocturn que hagin de treballar en dies festius o en el seu descans setmanal, percebrà per jornada perfectament treballada per tal caràcter els imports establerts en la taula amb la denominació d'hores extres festives.

La fixació d'aquest preu és conseqüència del pacte exprés en la negociació econòmica global i unitària del present conveni, pel que exclou qualsevol altra fórmula de càlcul o suma de plusos per dia de treball, doncs el preu s'ha establert atenent també a l'aleatorietat quant al temps necessari, diferent segons els dies per a la realització del servei.

Aquest concepte compensa el compromís i obligació de treballar sobre la jornada ordinària aquells dies que amb el caràcter festiu hagi d'efectuar-se el servei.

Conseqüentment la seva naturalesa, no és consolidable deixant de percebre's en el supòsit que en els esmentats dies no s'efectués el servei o bé que fos compensada amb una altre dia festiu.

Les hores extres, ja siguin festives o no festives, sempre seran de caràcter voluntari per part dels treballadors/es.

Article 26. LLICÈNCIES RETRIBUÏDES

Tot el personal afecte al present Conveni Col·lectiu gaudirà de les següents llicències prèvia justificació.

Per matrimoni: 15 dies naturals.

Per infantament de l'esposa o parella de fet: 2 dies naturals a càrrec de l'empresa, que es prorrogaran fins a 4 dies si cal desplaçament a l'efecte. El treballador té dret a gaudir de fins a 15 dies ininterromputs, sent els 13 dies restants, ampliables a 2 dies per part múltiple a partir del 2on nadó, a càrrec de la seguretat social d'acord amb l'establert en la Llei seguretat social i havent de ser tramitat aquest permís de paternitat pel treballador al INSS.

Per mort, o malaltia greu del cònjuge, fill/a, pare o mare d'un o un altre cònjuge. I de néts/es, avis/es, germans/es i cunyats/des del treballador/a: 3 dies naturals. En el cas de mort o malaltia greu fora de la província seran 6 dies naturals.

En cas d'hospitalització o intervenció quirúrgica amb o sense hospitalització que precisi repòs domiciliari del cònjuge, fill/a, pare o mare d'un o un altre cònjuge, néts/es, avis/es, germans/es, cunyats/des del treballador/a: 2 dies naturals. En el cas que per aquest motiu necessiti fer un desplaçament al efecte, seran 4 dies naturals.

Per matrimoni de fill/a o germans/nes: 1 dia natural.

Per trasllat de domicili: 1 dia natural.

Per assistència a visita mèdica del treballador/a el temps indispensable i presentant la justificació del metge amb hora d'entrada i sortida.

El treballador/a que sigui citat judicialment té l'obligació d'acudir a aquesta citació pel temps indispensable, al ser un deure d'inexcusable compliment, i del que haurà de presentar la corresponent justificació.

En el cas d'estar matriculat/da en algun curs amb títol oficial de l'autoritat docent competant té dret a la llicència pel temps necessari per assistir als examens, prèvia comunicació i posterior justificació.

Pel temps indispensable per a la realització d'examens prenats i tècniques de preparació del part per la treballadora que tinguin que realitzar-se dins de la jornada de treball.

En tot el no previst expressament en els paràgrafs anteriors del present article s'estarà a allò disposat a l'article 37 punt 3 del vigent Estatut dels Treballadors.

Els dies de llicència es pagarà el salari base i plusos salarials a excepció del plus itinerari i el plus transport.

El crèdit horari establert en l'art. 23.3 ET per formació, serà realitzat amb cursos que la pròpia empresa realitzarà a la plantilla dins de la jornada laboral, no computant-se amb aquest crèdit, la formació en prevenció de riscos laborals obligatòria. Si s'ha de realitzar fora de la jornada aquestes hores seran abonades a la plantilla.

Article 27. PERMISOS RETRIBUÏTS

L'empresa concedeix al personal que ho sol·liciti amb una antelació de 72 hores un total de tres dies de permís retribuïts a l'any, sempre que ho permetin les necessitats del servei i que el total de personal que gaudi d'ells no sobrepassi, en cap moment, el 2% de la plantilla.

En cap cas es podran adjuntar aquest/s a ponts festius.

No es pagarà el plus transport ni el plus itinerari en aquests permisos retribuïts.

Article 28. VACANCES

Tot el personal afecte al present conveni col·lectiu, gaudirà anualment de vacances retribuïdes d'una durada de 30 dies naturals. El personal que no tingui un any d'antiguitat en l'empresa gaudirà de vacances per un període proporcional al de la seva permanència a la mateixa.

El calendari de vacances serà del mes de maig a setembre. En el mes de desembre no es podrà fer vacances per poder assegurar el servei. El personal que gaudeixi de les seves vacances fora del calendari anual (maig-setembre) tindrà dret a gaudir de 32 dies naturals de vacances

El salari a percebre en el període de vacances serà l'establert en la taula salarial.

CAPÍTOL IV**MILLORES SOCIALS****Article 29. FONS SOCIAL**

Es crea un Fons Social d'Ajuda Familiar destinat a ajudar a aquells treballadors/es que es trobin en algunes de les situacions contemplades en el Reglament del Fons Social, el qual es realitzarà entre l'empresa i la representació dels treballadors/es. A aquests efectes s'elaborarà actes on s'especifiqui el destí del citat Fons Social.

El fons social estarà format per una comissió que la integraran un membre de la representació dels treballadors/es i per un membre de la representació de l'empresa.

Es crea una ajuda per tal de fer front a les despeses derivades de compra medicaments, visites mèdiques privades i compra ulleres graduades.

Aquesta ajuda del fons social es pagarà en el mes de gener, per aquest motiu, la primera quinzena de gener es reunirà el fons social per tal de revisar les ajudes presentades per la part social i decidir les ajudes de l'any. Aquestes es pagaran en el mes de gener per nòmina.

Les ajudes no presentades en el mes de gener, no entraran pel fons social d'aquell any.

En el present Conveni Col·lectiu, l'empresa aportarà per aquest concepte per a cada any de vigència del mateix les següents quantitats:

Any 2012.....	1000 Euros
Any 2013.....	1000 Euros
Any 2014.....	1000 Euros

Article 30. SALUT I SEGURETAT LABORAL

En totes les matèries que afectin a la seguretat i higiene al treball seran d'aplicació les disposicions legals vigents i en especial el que disposa la Llei 31/1995 de 8 de novembre de prevenció de riscos laborals i altres disposicions concordants.

L'empresa està obligada a avaluar els riscos i adoptar les mesures necessàries per a evitar aquests i quan això no sigui possible, a proporcionar tots els mitjans de protecció eficaços.

El treballador/a estarà obligat a dur durant la jornada laboral els equips de treball proporcionats per l'empresa i a vetllar també per la seva seguretat i salut i per la dels altres.

La no utilització dels equips de protecció distribuïts per l'empresa és causa justa de sanció així com l'incompliment de les normes de seguretat.

Article 31. PROMOCIÓ DE LA SALUT

L'empresa té implantats diferents programes preventius i promocionals de la salut de les persones treballadores, amb la finalitat de promocionar un entorn de treball segur i saludable.

Es realitzen les campanyes de vacunacions, campanyes per deixar de fumar, així com hi han implantats els programes preventius del consum de l'alcohol i altres drogues, el de riscos psicosocials i el programa promocional de l'exercici i la dieta saludable, aquest darrer s'implantarà durant l'any 2013.

El personal de la plantilla, i d'acord amb el programa preventiu del consum de l'alcohol i/o altres drogues que està implantat a l'empresa, i signat per la representació de la plantilla, els/les treballadors/es realitzaran en jornada laboral les proves de detecció del consum de l'alcohol i/o altres drogues, d'acord amb el procediment signat, i en el cas donar positiu, s'aplicarà el protocol i règim signat del programa preventiu.

Article 32. REVISIÓ MÈDICA ANUAL

Tot el personal afecte al present conveni col·lectiu tindrà dret a una revisió mèdica anual, lliurant-se a cada treballador/a un informe de la mateixa. Aquesta s'efectuarà en hores de treball.

Per a totes les categories la revisió anual serà obligatòria d'acord amb l'establert en l'art.22 de la LLPRL i en l'art. 196 i següents de la Llei General de la Seguretat Social.

Les revisions mèdiques inicials també són obligatòries per a tots els grups professionals amb risc de malaltia professional.

Article 33. MATERNITAT

En els casos de treballadores en avançat estat de gestació tindran prioritat a sol·licitar llocs de treball adequats al seu estat.

En el cas de reducció de la jornada de treball prevista per lactància en l'Art. 37.4ET la dona amb fills menors de nou mesos podrà reduir en mitja hora a l'inici o fi d'aquesta la seva jornada laboral.

L'avaluació de riscos i la planificació de la prevenció han de preveure els riscos que puguin afectar a la reproducció.

Les obligacions de l'empresa en els punts relatius a l'embaràs neixen a partir del moment que la treballadora informe d'aquest, per escrit i mitjançant certificació mèdica de la seva situació.

Article 34. AJUDA ESCOLAR

S'abonarà en concepte d'ajuda escolar anual als treballadors/res que ho acreditin, la quantitat de 60 euros per fill/a, sempre i quan les edats estiguin compreses entre els 0 i 16 anys.

Per a la percepció d'aquesta ajuda caldrà una antiguitat mínima de sis mesos al 31 d'octubre de l'any corresponent, moment en que es pagarà aquesta, i cal presentar l'acreditació de la matrícula dels fills durant setembre i octubre (de 3 a 16 anys), a excepció de l'ajuda de 0 a 2 anys que hauran de presentar còpia del llibre de família.

Article 35. INDEMNITZACIÓ PER CAUSA DE MORT

En cas de mort d'algun treballador/a afecte al present conveni col·lectiu, a conseqüència d'accident laboral, l'empresa abonarà als seus hereus legítims una indemnització a tant alçat i per una sola vegada de 18.000 euros.

En cas de mort natural d'un treballador/a l'empresa abonarà als seus hereus legítims, una indemnització a tant alçat per una sola vegada, per un import de 2.500 euros.

Article 36. INDEMNITZACIÓ EN CAS D'INVALIDESA TOTAL, ABSOLUTA O GRAN INVALIDESA

L'empresa subscriurà a favor del personal afecte a aquest conveni col·lectiu una pòlissa d'assegurances per cobrir en les situacions d'Incapacitat Permanent Total, Absoluta i/o Gran Invalidesa, reconegudes pels organismes oficials competents, i sempre que la situació es derivi d'un accident laboral, una indemnització de 4.500 euros.

Article 37. PERSONAL AMB CAPACITAT DISMINUÏDA

L'empresa concedirà preferència per a l'ocupació de llocs de treball adequats, a aquell personal fix, que com a conseqüència d'accident laboral ocorregut en el si de la mateixa resulti amb capacitat física disminuïda.

Per accedir als esmentats llocs, posat el cas que hi hagués excedent de peticions, s'atendran les mateixes per rigorós ordre d'antiguitat a l'empresa

L'empresa, i d'acord amb la seva responsabilitat social vers les persones amb discapacitat, té signats diferents convenis de col·laboració amb associacions i fundacions per tal d'assegurar la inserció laboral d'aquest col·lectiu a l'empresa, comproment-se a que el nombre de persones amb discapacitat superi en cada contracta el 2%.

Article 38. IGUALTAT I DIVERSITAT

D'acord amb la cultura interna d'empresa, entenent que la nostra plantilla ha de ser un reflex de la societat, es garantirà, a través dels processos de selecció, contractació, formació i promoció, la igualtat d'oportunitats.

En les categories en les que existeixi una descompensació de la paritat, s'aplicaran procediments de discriminació positiva, a favor del col·lectiu menys representat per a poder garantir aquesta paritat.

Existeix a l'empresa un procediment de denúncia d'assetjament laboral, sexual o per raó de sexe, el qual està a disposició de tota la plantilla, i sent el curs de tramitació que aquest ha de seguir el següent: la persona que entengui que està en una possible situació d'assetjament, ha de presentar el document de denúncia que té l'empresa a l'atenció del Departament de Recursos Humans, aquest realitzarà la investigació oportuna, i traslladarà a la persona denunciant la resolució que s'hagi pres.

La direcció de l'empresa no tolera l'assetjament laboral, sexual o per raó de sexe i aquest està tipificat en el règim disciplinari com a falta laboral molt greu.

Article 39. FORMACIÓ

Per tal de poder garantir la competitivitat i adequació continua als llocs de treball, així com garantir la seguretat i promoció de la salut de la plantilla, tot el personal ha d'assistir als cursos de formació realitzats per l'empresa, sempre i quan, aquests es realitzin dins de la jornada de treball, o fora d'aquesta però que siguin abonats mitjançant hores extres normals.

Article 40. JUBILACIÓ ANTICIPADA PARCIAL ALS 60 ANYS

D'acord amb la normativa vigent en cada moment, el personal que ho desitgi podrà jubilar-se parcialment.

El salari a abonar en contraprestació pel treball serà el corresponent a la jornada efectivament realitzada i s'abonarà al finalitzar cada un dels mesos en que es treballi. Es a dir, si per exemple no s'inicia la prestació de treball fins el mes de març, fins aquell mes no es cobrarà, i a partir d'aquell cada mes se li ingressarà el salari corresponent i les pagues extraordinàries quan corresponguin.

CAPÍTOL V

ALTRES CONDICIONS

Article 41. PROMOCIÓ

En les vacants de superior categoria que es produeixin amb caràcter definitiu tindran opció els/les empleats/des pertanyents a la plantilla de tal manera que els esmentats aspirants superin satisfactòriament el procés de promoció establert per tal efecte. En cas de caldre, a més de superar les proves que s'estableixin, hauran d'estar en possessió de la titulació o permisos necessaris per desenvolupar el treball que es tracti. És facultat de l'empresa el cobrir i decidir les persones que cobreixen les vacants.

El procediment de promoció interna a una categoria superior és:

Complimentar el formulari que l'empresa té en els terminis establerts

Tenir una avaluació de l'acompliment favorable

No tenir sancions fermes o pendents de resolució judicial

No tenir faltes justificades reiterades

No tenir faltes injustificades

No tenir més de 15 dies de baixa per malaltia comuna a l'any

No tenir més de 2 sinistres lleus a l'any amb vehicles de l'empresa i de quantia inferior a 3.000 euros en total.

Aptitud en la revisió mèdica pel nou lloc de treball

Els criteris d'aplicació en la valoració seran consensuades amb la representació dels treballadors així com tenides en compte les apreciacions fetes per la part social.

Article 42. TREBALLS DE SUPERIOR CATEGORIA

El personal afectat al present Conveni Col·lectiu tindrà dret que els sigui reconeguda la categoria superior corresponents als treballs que desenvolupin durant nou mesos consecutius dins un any natural o dotze d'alterns dins d'un període de divuit mesos, a excepció de que durant aquest període o part d'aquest, hagi estat cobrint una incapacitat, i que per tant, no existeix una plaça fixa d'aquella categoria.

El personal, que desenvolupin transitòriament treballs de superior o inferior categoria a la seva, se'ls meritiran les retribucions d'acord amb el que s'estableix en el Conveni General i segons els salaris fixats en aquest Conveni per aquella categoria.

Article 43- EXCEDÈNCIA VOLUNTÀRIA

El personal amb un mínim d'antiguitat d'un any en l'empresa, tindrà dret que se li concedeixi una excedència, dins dels límits fixats per la Legislació Laboral vigent.

La sol·licitud de readmissió o de pròrroga de l'excedència, s'ha de presentar al departament de recursos humans amb una antelació mínima de un mes previ a la finalització de la mateixa. En el cas de no presentar-se aquesta, s'entendrà que el/la treballador/a renuncia al retorn a la feina.

Article 44. DOTACIÓ D'INSTAL·LACIONS I VEHICLES

Totes les instal·lacions, centre de treball, locals i vehicles de l'empresa estaran dotats dels mitjans adequats segons allò establert en la vigent normativa de Seguretat i Higiene.

Cada conductor/a disposarà d'una farmaciola de primers auxilis del qual del seu ús i contingut serà responsable i en el cas de faltar alguna dotació del vehicle és obligació del conductor/a d'anotar en el parte de treball diari aquesta.

Les incidències del servei, així com avaries, accidents, incidents, etc... han de ser comunicades diàriament en el parte de treball.

Diàriament el personal abans d'iniciar el servei ha de fer la comprovació de nivells, repostatges, etc.. i ha de deixar el vehicle preparat pel següent servei.

Article 45. ROBA DE TREBALL

Les peces que queden integrades i que així mateix componen els uniformes de treball per al personal i d'ús obligatori per a totes les categories, són les que seguidament s'especifiquen:

- Uniforme d'hivern :

1 anorac cada dos anys

2 Jerseis polo hivern

2 Pantalons d'abric

1 Forro polar i 1 jersei de llana cada dos anys, alternat amb l'anorac.

1 Parell de botes seguretat

- Uniforme d'estiu :

2 Pantalons

2 Polos

1 Parell de sabates seguretat

Per millorar la imatge de la plantilla i de l'empresa, el personal es compromet a utilitzar única i exclusivament la roba nova que se'ls lliuri. Quedant terminantment prohibit utilitzar qualsevol altre roba i/o calçat.

Com a garantia de la imatge de l'empresa, el personal està obligat a utilitzar la roba només en horari de treball, per tant, haurà de canviar-se a la feina. La utilització de la roba de treball fora de la jornada laboral està tipificat com a falta laboral greu.

En el moment que es cessi la relació laboral, el/la treballador/a haurà de retornar tota la roba a l'empresa, en el cas de no fer-ho, li serà descomptat de la seva quitança el import de la mateixa.

Article 46. INGRÉS I PERÍODE DE PROVA

La contractació de personal, s'efectuarà d'acord amb les normes vigents en cada moment i segons les modalitats establertes a la mateixa.

El període de prova del personal serà de dos mesos per a totes les categories.

Article 47. RÈGIM DISCIPLINARI

El règim disciplinari del personal afectat pel present conveni col·lectiu de treball serà l'establert en el conveni general del sector de neteja pública, viària, recs, recollida, tractament i eliminació de residus i neteja i conservació del clavegueram.

CAPÍTOL VI

DRETS SINDICALS

Article 48. GARANTIES SINDICALS

Les garanties i drets sindicals seran amb caràcter general les establertes a la Llei Orgànica de Llibertat Sindical i en l'Estatut dels Treballadors.

La representació dels treballadors/es i la Direcció de l'empresa es reuniran una vegada cada tres mesos.

Per part de l'empresa es tramitarà la recaptació de la quota sindical, prèvia sol·licitud per escrit del treballador interessat.

El crèdit horari del delegat de personal queda establert en 20 hores al mes.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Primera. Incrementos salarials:

Del 01-01-12 a 31-12-12: congelació taules 2011

Del 01-01-13 a 31-12-13: taules 2012 incrementades en un 0,5%.

Del 01-01-14 a 31-12-14: taules 2013 incrementades en un 0,5%.

Segona. Els annexos que s'uneixen al present Conveni formen part del mateix i té força d'obligar.

ANNEX 1: Taula salarial 2012

ANNEX 2: Taula salarial 2013

ANNEX 3: Taula salarial 2014

ANNEX I: TAULA SALARIAL FCC, S.A. C.C.SEGRIÀ ANY 2012.

CONCEPTE	CAPATÀS/A	CONDUCTOR/A	PEÓ
Salari Base	31,06	28,07	22,15
Plus Conveni	4,09	5,17	6,76
Plus Penós	3,10	2,81	2,21
Plus Nocturn	7,77	7,01	5,53
Plus Itinerari	-	8,94	8,44
Plus Transport	6,92	6,11	5,15
Paga Estiu	993,61	926,98	783,18

Paga Nadal	972,70	907,47	766,70
Paga Beneficis	977,33	911,72	770,12
Vacances	1.409,89	1.309,95	1.094,25
H. Extra Normal	10,27	10,01	9,25
H.Extra Festiva	12,88	12,97	11,83

ANNEX II: TAULA SALARIAL FCC, S.A. C.C.SEGRIÀ ANY 2013

CONCEPTE	CAPATÀS/A	CONDUCTOR/A	PEÓ
Salari Base	31,22	28,21	22,26
Plus Conveni	4,11	5,20	6,79
Plus Penós	3,12	2,82	2,22
Plus Nocturn	7,81	7,05	5,56
Plus Itinerari		8,98	8,48
Plus Transport	6,95	6,14	5,18
Paga Estiu	998,58	931,61	787,10
Paga Nadal	977,56	912,01	770,53
Paga Beneficis	982,22	916,28	773,97
Vacances	1.416,94	1.316,50	1.099,72
H. Extra 1 ^a	10,32	10,06	9,30
H.Extra 2 ^a	12,94	13,03	11,89

ANNEX III: TAULA SALARIAL FCC, S.A. C.C.SEGRIÀ ANY 2014

CONCEPTE	CAPATÀS/A	CONDUCTOR/A	PEÓ
Salari Base	31,37	28,35	22,37
Plus Conveni	4,13	5,22	6,83
Plus Penós	3,13	2,84	2,23
Plus Nocturn	7,85	7,08	5,59
Plus Itinerari		9,03	8,52
Plus Transport	6,99	6,17	5,20
Paga Estiu	1.003,57	936,27	791,03
Paga Nadal	982,45	916,57	774,39
Paga Beneficis	987,13	920,86	777,84
Vacances	1424,02	1.323,08	1.105,22
H. Extra 1 ^a	10,37	10,11	9,34
H.Extra 2 ^a	13,01	13,10	11,95

Resolucion de 20 de septiembre de 2013 por la cual se dispone la inscripción y la publicación del convenio colectivo de trabajo de la empresa FCC, SA-Consell Comarcal del Segrià para los años 2012 a 2014 (código de convenio núm. 25100041012013).

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo de la FCC, SA-Consell Comarcal del Segrià para los años 2012 a 2014, suscrito por las partes negociadoras el día 1 de julio de 2013 y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores; el artículo 2 del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; el Decreto 352/2011, de 7 de junio, de reestructuración del Departamento de Empresa y Ocupación, y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña.

RESUELVO

1. Disponer la inscripción del convenio colectivo de trabajo de la empresa FCC, SA-Consell Comarcal del Segrià para los años 2012 a 2014 (código de convenio núm. 25100041012013) al Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo en funcionamiento a través de medios electrónicos dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Lleida, con notificación a la Comisión Negociadora

2. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Lleida, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Lleida, 20 de septiembre de 2013

Director de los Servicios Territoriales en Lleida, Octavi Miarnau Roca

Convenio colectivo de trabajo de la empresa FCC, SA-Consell Comarcal del Segrià para los años 2012 a 2014

Traducción del texto original firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO FCC, SA CONSELL COMARCAL DEL SEGRIÀ**CAPÍTULO I****NORMAS GENERALES****Artículo 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todo el personal que la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. tiene adscrito al centro de trabajo del Consell Comarcal del Segrià y preste sus servicios en la misma afecto a la adjudicación de los servicios de recogida domiciliaria de basura y limpieza viaria.

Artículo 2. VIGENCIA

El presente convenio colectivo entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Generalitat de Cataluña, re trayéndose únicamente los efectos económicos, a la fecha de 1 de enero de 2012.

Artículo 3. DURACIÓN Y PRÓRROGA

La duración del presente convenio colectivo será de 2 años, contado a partir del 1 de enero de 2012 prorrogándose a su vencimiento el 31 de diciembre de 2014, de año en año por tácita reconducción de no formularse denuncia por escrito, de rescisión o revisión por cualquiera de las partes con una antelación mínima de 3 meses a la fecha de su vencimiento inicial, o de cualquiera de sus posibles prórrogas. La denuncia tendrá que comunicarse a la otra parte por escrito.

Una vez denunciado y vencido el término de su vigencia seguirá en vigor hasta que se suscriba el nuevo convenio que lo viniera a sustituir, o se solicitará arbitraje o resolución administrativa con fuerza de obligar. La vigencia será máxima de una año de acuerdo con el art. 14 de la Ley 3/2012.

Artículo 4. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente y en cómputo anual, resultante nulo en su totalidad y sin eficacia en el supuesto de impugnación total o parcial por parte de la Autoridad Laboral.

Artículo 5. ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo son compensables en su totalidad con las que anteriormente regían por cualquier causa, formando un todo orgánico e indivisible y a los efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente y en cómputo anual.

Teniendo en cuenta la naturaleza del presente convenio colectivo, las disposiciones legales o convencionales, que impliquen variación económica a todos o cualquiera de los conceptos retributivos existentes, únicamente tendrán eficacia si globalmente considerados y en cómputo anual superan el nivel total de dicho.

Artículo 6. GARANTÍAS "AD PERSONAM".

Como garantía "ad personam" se respetarán situaciones personales, que bajo el punto de vista de las percepciones económicas y consideradas en su totalidad y en cómputo anual superasen a las fijadas en este convenio colectivo.

Artículo 7. COMISIÓN PARITARIA

Se constituirá una comisión paritaria de interpretación, arbitraje, conciliación, vigilancia y aclaración del presente convenio colectivo.

La mencionada Comisión estará constituida por dos vocales, uno en representación de la empresa y uno en representación de los trabajadores, ambos habrán tenido que formar parte de la comisión negociadora y firmantes del mismo. Las dos partes convienen que cualquier duda o divergencia que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este convenio, sea sometida previamente a informe de la comisión antes de entablar reclamación contenciosa o administrativa.

A las reuniones de la Comisión regulada en este artículo, podrán asistir con voz pero sin voto un asesor por cada una de las representaciones.

Serán funciones de esta Comisión:

- a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este convenio colectivo y la determinación de los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de esta comisión.
- b) Vigilancia del cumplimiento del pactado.
- c) Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de posterior promulgación a la entrada en vigor del presente Convenio, que pueda afectar a su contenido.
- d) Inclusión de nuevas categorías.
- e) Negociar la revisión del convenio durante su vigencia.
- f) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio colectivo y venga establecido en su texto.

De acuerdo con el artículo 85.3 c) del Estatuto de los Trabajadores además de las funciones anteriormente citadas, corresponde en la comisión paritaria la resolución de las discrepancias que se sometan a su consideración por los afectados por el presente convenio colectivo, en cuando a su interpretación, así como también en lo relativo a los supuestos en los que no se consiga acuerdo durante el periodo de consultas

establecidos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Los acuerdos se adoptarán por mayoría de votos de los componentes de la comisión. Se realizará un máximo de 2 votaciones por cada cuestión sometida a la consideración de la comisión, que en todo caso tendrán que estar separadas por un día natural.

La comisión tendrá que comunicar el acuerdo que, en su caso, se consiga, por escrito, en el plazo máximo de 7 días desde que se sometió a su consideración la discrepancia. Se publicará copia del acuerdo que en su caso se establezca en el mostrador de anuncios de la empresa.

Cuando hayan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores podrá procederse, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos establecidos en el artículo 41.4 TE, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo, en relación con las materias y en los términos establecidos en el artículo 82.3 del TE. Ahora bien, cuando se produzcan discrepancias durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fue planteada. Cuando no se haya solicitado la intervención de la comisión o ésta no haya llegado a ningún acuerdo, las partes tendrán que recorrer a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos de ámbito estatal o autonómico por solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos.

Artículo 8. NORMAS SUBSIDIARIAS

En todo el no previsto ni regulado en el presente convenio colectivo se estará a aquello dispuesto por el convenio general del sector de limpieza pública viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado, mientras que no se opongan a normas de derecho necesario, y el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones legales de general aplicación.

Artículo 9. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la dirección de la empresa, por lo que ésta podrá implantar los métodos y procedimientos más convenientes para la buena marcha del servicio, sin que por ello perjudique la formación profesional de su personal ni tengan que efectuar cometidas que supongan desistimiento de su misión laboral.

La empresa podrá establecer jornadas irregulares para contribuir a la flexibilidad interna y que ésta sea más competitiva, previa comunicación a la representación legal del personal y al propio trabajador /a afectado/da.

Se establece como jornada irregular el 10% de la jornada anual de acuerdo con el establecido en la Ley 3/2012, siendo preavisado el trabajador/a con 5 días y la representación legal con 10 días, siempre y cuando sean causas previsibles y se pueda preavisar con 10 días.

CAPÍTULO II

CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 10. CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

La retribución de cada trabajador/a, estará compuesta por el salario base y los complementos que para cada actividad, nivel y categoría se determina en las mesas anexas, en relación con el contenido de los artículos siguientes.

Los complementos se denominan de la forma que a continuación se indica:

A) Personal:

- Plus de Antigüedad.

B) De puesto de Trabajo:

- Plus de Penoso-Tóxico.
- Plus de Nocturnidad.
- Plus Transporte (cotizable y no cotizable)

C) De Cantidad y Calidad de Trabajo:

- Plus Convenio.
- Plus Itinerario.
- Horas Extraordinarias.
- Plus de Asistencia al trabajo.

D) De vencimiento superior al mes:

- Gratificación Extraordinaria de Verano.
- Gratificación Extraordinaria de Navidades.
- Gratificación Extraordinaria de Beneficios.

Artículo 11. SALARIO BASE

El salario base del personal afecto al presente convenio colectivo es lo que se determina para cada actividad, nivel y categoría en las tablas anexas.

El devengo de la mencionada retribución será diario.

Artículo 12. ANTIGÜEDAD

El complemento personal de antigüedad consistirá en dos bienios del 5% y posteriores quinquenios del 7% del salario base de cada categoría, con el límite del 60% como máximo a los 25 o más años de antigüedad.

Se devengará por los mismos días y por los conceptos que se abona el salario base.

Artículo 13. PLUS PENOSO-TÓXICO

Todos los trabajadores/as afectados/as al presente convenio colectivo, excepto los vigilantes y el personal administrativo y técnico percibirán un plus de penosidad y toxicidad consistente en un 10% del salario base el cual queda establecido para cada categoría en la tabla anexa.

Se cobrará por día efectivamente trabajado, siendo de naturaleza funcional y no consolidable.

Artículo 14. PLUS DE NOCTURNIDAD

El personal que preste sus servicios entre las 22,00 horas. y las 6,00 horas. percibirá un complemento del 25% del salario base establecido para su categoría laboral, por día efectivamente trabajado en turno de noche.

Si el tiempo trabajado en el periodo nocturno fuera inferior a 4 horas, sólo se devengará el 25% por las horas trabajadas en periodo nocturno.

Este plus tiene carácter funcional y no es consolidable.

Artículo 15. PLUS TRANSPORTE

Para suplir los gastos originadas por el transporte se establece un plus que se devengará por día efectivamente trabajado su cuantía es la que se fija en los anexos para cada nivel y categoría.

Este plus transporte no se computará a efectos de cálculo y abono en las gratificaciones extraordinarias, horas extra así como tampoco en los domingos o festivos a excepción de los trabajados. Este plus tendrá una parte cotizable y una parte no cotizable.

Artículo 16. PLUS DE CONVENIO

Todo el personal incluido en el ámbito del presente convenio colectivo percibirá en concepto de complemento por cantidad o calidad de trabajo, un plus de convenio en la cuantía que para cada nivel y categoría se fija en las tablas anexas.

Así, el plus convenio tiene como finalidad estimular la productividad con un rendimiento normal y correcto, y con la dedicación necesaria para la mejor ejecución de las cometidas propias de cada puesto de trabajo.

Se devengará por día efectivamente trabajado y concretamente compensa:

- a) La realización correcta del itinerario fijado por la empresa sin utilizar en el mismo tiempo innecesario.
- b) Cuidar con miramiento el mantenimiento, entretenimiento y limpieza externa de los vehículos, útiles y herramientas asignadas obedeciendo las normas dictadas al efecto.

La falta de asistencia activa al trabajo se penalizará con la pérdida de este plus mientras dure la falta de asistencia al trabajo, independientemente de las sanciones que pueda incurrir el trabajador al amparo de aquello dispuesto en otras disposiciones generales o reglamentarias.

La cuantía de este plus de convenio se pacta expresamente en el importe que como tal se establece en la tabla salarial anexa.

Este plus convenio no se computa a efectos de gratificaciones extraordinarias, ni por el cálculo del abono de domingos, festivos, ni en las ausencias al trabajo.

Artículo 17. PLUS ITINERARIO

Éste se devengará a todo el personal adjudicado al servicio de recogida de basura domiciliaria.

Se devengará por día efectivamente trabajado y concretamente compensa la finalización del recorrido o itinerario asignado, todos y cada uno de los días de trabajo, aunque por ello tengan que prolongar su jornada ordinaria, atendiendo que las características del servicio impiden concretar con exactitud la finalización del mismo en cuando a la superación de la jornada o al cumplimiento total de la misma.

Este plus itinerario no se computa a efectos de gratificaciones extraordinarias, ni por el cálculo del abono de domingos, festivos, ni en las ausencias al trabajo.

Artículo 18. HORAS EXTRAORDINARIAS

La actividad afectada al presente convenio colectivo es un servicio público de ineludible necesidad ciudadana, que tiene que realizarse inexcusablemente, y acabarse todos los días del año, teniendo que realizarse las horas extraordinarias motivadas por ausencias imprevistas o cambios de turno, bien por puntas de producción, trabajos imprevistos, mantenimiento, u otras situaciones derivadas de la naturaleza del trabajo que se trata. Los firmantes de este convenio reconocen el carácter de estructurales de estas horas extraordinarias.

La dirección de la empresa y el personal se esforzarán durante el presente convenio colectivo para reducir al máximo el número de horas extraordinarias y, así, poder posibilitar la creación de nuevos puestos de trabajo.

De mutuo acuerdo empresa y trabajador/a decidirán la compensación con descanso o con abono de las horas extraordinarias.

Artículo 19. PLUS DE ASISTENCIA AL TRABAJO

Se establece un plus de asistencia para fomentar y premiar el no absentismo del personal de la empresa consistente en un premio de 50 euros que se devengará por una sola vez al año. Tendrán derecho en cobrar este plus todo aquel personal que haya asistido todos los días laborables del año a trabajar. No se computará como absentismo las bajas laborales derivadas de accidente de trabajo y las horas sindicales. Todo el resto de faltas de asistencia al trabajo ya sean justificadas o no, así como las bajas por contingencias comunes, será considerado absentismo laboral.

Éste se pagará en nómina el mes de febrero del siguiente año.

Artículo 20. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS DE VERANO, NAVIDAD Y PARTICIPACIÓN DE BENEFICIOS

Las gratificaciones extraordinarias de Navidad, verano y beneficios se harán efectivas, la de verano el día 30 de junio, la de navidades el 15 de diciembre y la de beneficios el 31 de marzo sus importes son los que se establecen en la tabla salarial.

La paga de junio se devenga del 1 de enero al 30 de junio, la paga de Navidad se devenga del 1 de julio al 31 de diciembre, y la paga de beneficios se devenga del 1 de enero al 31 de diciembre y se cobra el 31 de marzo del año siguiente.

Estas gratificaciones se devengarán en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 21. PAGO DE LAS RETRIBUCIONES

Todas las retribuciones, sean de la naturaleza que sean, serán abonadas en nómina, la cual le será entregada a cada trabajador/a y que en cada caso a continuación se indica:

- a) Mensualidad: Se Abonará el último día laborable de cada mes.

Las incidencias que puedan surgir del cierre de la nómina debido a bajas o altas de enfermedad, o accidente laboral y otros, serán abonadas o descontadas en nómina del mes siguiente y su importe se pagará en la nómina del mes siguiente.

- a) Gratificación extraordinaria de Navidad: La fecha límite para el pago será el día 15 de diciembre.
- b) Gratificación extraordinaria verano: La fecha límite para el pago será el día 30 de junio.
- c) Gratificación de beneficios: Se pagarán conjuntamente con la mensualidad del mes de marzo del año siguiente.

El pago de estos haberes se efectuará mediante ingreso a la cuenta corriente.

CAPÍTULO III

JORNADA, LICENCIAS Y VACACIONES

Artículo 22. JORNADA LABORAL

La jornada normal de trabajo del personal comprendido en el ámbito del presente convenio colectivo será de 40 horas semanales.

Jornada del personal de recogida: de lunes a sábado

Turno de mañana: de 6,00 horas a 12,40 horas

Turno de tarde: de 13,30 horas a 20,10 horas

Jornada del personal de selectiva: de lunes a viernes

Turno de mañana: de 6,00 horas a 14,00 horas.

Sin embargo, y para tratarse de un servicio público de ineludible necesidad ciudadana, se tendrá que acabar lo mismo y para compensar éste, existe el plus itinerario del artículo 17, sin perjuicio de los casos contemplados en el artículo 18 respecto a la percepción de horas extraordinarias.

Artículo 23. DESCANSO INTERMEDIO EN JORNADA DE TRABAJO

Se disfrutará de un periodo máximo de descanso de 20 minutos que computarán como tiempo de trabajo por el que sumados éstos a la jornada efectiva, totalizaran la jornada de presencia.

El periodo de descanso en turno de mañana es de 9,00 horas a 9,20 horas.

El periodo de descanso en turno de tarde es de 18,00 horas a 18,20 horas

Artículo 24. DISTRIBUCIÓN DE JORNADA

De acuerdo con el RDL3/2012 y la Ley 3/2012, la empresa podrá distribuir de manera irregular el 10% de la jornada anual de cada trabajador/a, con preaviso al trabajador/a de cinco días y preaviso a la representación de los trabajadores de 10 días, siempre y cuando se pueda preavisar en estos 10 días.

La distribución irregular de la jornada que provoque un exceso de jornada se compensará en descanso por las horas de exceso, y se pactará este descanso de mutuo acuerdo empresa-trabajador/a, sin que esta compensación suponga ninguna mengua del salario íntegro (salario base y pluses).

Artículo 25. FESTIVOS

Tendrán la consideración de festivos los días acordados con tal carácter en la Legislación vigente, de acuerdo con el calendario laboral, tanto las de carácter nacional como local; también gozarán de las de San Martín de Porras que se celebrará el día 3 de noviembre y en el caso de que la citada festividad caiga en domingo, su festejo se trasladará el día siguiente.

En cuando a los dos festivos locales, se aprovecharán de los festivos del municipio de Lleida.

Para tratarse de un servicio público de inexcusable realización, el personal del servicio de recogida domiciliaria, tanto diurno como nocturno que tengan que trabajar en días festivos o en su descanso semanal, percibirá por jornada perfectamente trabajada por tal carácter los importes establecidos en la tabla con la denominación de horas extra festivas.

La fijación de este precio es consecuencia del pacto expreso en la negociación económica global y unitaria del presente convenio, por el que excluye cualquiera otra fórmula de cálculo o suma de pluses por día de trabajo, pues el precio se ha establecido atendiendo también a la aleatoriedad en cuanto al tiempo necesario, diferente según los días para la realización del servicio.

Este concepto compensa el compromiso y obligación de trabajar sobre la jornada ordinaria aquellos días que con el carácter festivo tenga que efectuarse el servicio.

Consecuentemente su naturaleza, no es consolidable dejando de percibirse en el supuesto de que en los mencionados días no se efectuase el servicio o si bien fuese compensada con otro día festivo.

Las horas extra, ya sean festivas o no festivas, siempre serán de carácter voluntario por parte de los trabajadores/se.

Artículo 26. LICENCIAS RETRIBUIDAS

Todo el personal afecto al presente convenio colectivo gozará de las siguientes licencias previa justificación.

Por matrimonio: 15 días naturales.

Por alumbramiento de la esposa o pareja de hecho: 2 días naturales a cargo de la empresa, que se prorrogarán hasta 4 días si es preciso desplazamiento al efecto. El trabajador tiene derecho a gozar de hasta 15 días ininterrumpidos, siendo los 13 días restantes, ampliables a 2 días por parte múltiple a partir del segundo recién nacido, a cargo de la seguridad social de acuerdo con el establecido en la Ley seguridad social y teniendo que ser tramitado este permiso de paternidad por el trabajador al INSS.

Por muerte, o enfermedad grave del cónyuge, hijo/a, padre o madre de uno u otro cónyuge. Y de nietos/se, abuelos/se, hermanos/se y cuñados/as del trabajador/a: 3 días naturales. En el caso de muerte o enfermedad grave fuera de la provincia serán 6 días naturales.

En caso de hospitalización o intervención quirúrgica con o sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, hijo/a, padre o madre de uno u otro cónyuge, nietos/se, abuelos/se, hermanos/se, cuñados/as del trabajador/a: 2 días naturales. En el caso de que por este motivo necesite hacer un desplazamiento al efecto, serán 4 días naturales.

Por matrimonio de hijo/a o hermanos/as: 1 día natural.

Por traslado de domicilio: 1 día natural.

Por asistencia a visita médica del trabajador/a el tiempo indispensable y presentando la justificación del médico con hora de entrada y salida.

El trabajador/a que sea citado judicialmente tiene la obligación de acudir a esta citación por el tiempo indispensable, al ser un deber de inexcusable cumplimiento, y de lo que tendrá que presentar la correspondiente justificación.

En el caso de estar matriculado/da en algún curso con título oficial de la autoridad docente competente tiene derecho a la licencia por el tiempo necesario para asistir a los exámenes, previa comunicación y posterior justificación.

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto por la trabajadora que tengan que realizarse dentro de la jornada de trabajo.

En todo lo no previsto expresamente en los párrafos anteriores del presente artículo se estará a aquello dispuesto al artículo 37 punto 3 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Los días de licencia se pagarán el salario base y pluses salariales a excepción del plus itinerario y el plus transporte.

El crédito horario establecido en el art. 23.3 TE por formación, será realizado con cursos que la propia empresa realizará en la plantilla dentro de la jornada laboral, no computándose con este crédito, la formación en prevención de riesgos laborales obligatoria. Si debe realizarse fuera de la jornada estas horas serán abonadas a la plantilla.

Artículo 27. PERMISOS RETRIBUIDOS

La empresa concede al personal que lo solicite con una antelación de 72 horas un total de 3 días de permiso retribuidos al año, siempre y cuando lo permitan las necesidades del servicio y que el total de personal que goce de ellos no sobrepase, en ningún momento, el 2% de la plantilla.

En ningún caso se podrán adjuntar éste o éstos a puentes festivos.

No se pagará el plus transporte ni el plus itinerario en estos permisos retribuidos.

Artículo 28. VACACIONES

Todo el personal afectado al presente convenio colectivo, gozará anualmente de vacaciones retribuidas de una duración de 30 días naturales. El personal que no tenga un año de antigüedad en la empresa gozará de vacaciones por un periodo proporcional al de su permanencia en la misma.

El calendario de vacaciones será del mes de mayo a septiembre. En el mes de diciembre no se podrá hacer vacaciones para poder asegurar el servicio. El personal que goce de sus vacaciones fuera del calendario anual (mayo-septiembre) tendrá derecho a gozar de 32 días naturales de vacaciones

El salario en percibir en el periodo de vacaciones será el establecido en la tabla salarial.

CAPÍTULO IV**MEJORAS SOCIALES****Artículo 29. FONDO SOCIAL**

Se crea un Fondo Social de Ayuda Familiar destinado a ayudar a aquellos trabajadores/as que se encuentren en algunas de las situaciones contempladas en el Reglamento del Fondo Social, el cual se realizará entre la empresa y la representación de los trabajadores/as. A tales efectos se elaborará actas donde se especifique el destino del citado Fondo Social.

El fondo social estará formado por una comisión que la integrarán un miembro de la representación de los trabajadores/as y por un miembro de la representación de la empresa.

Se crea una ayuda para hacer frente a los gastos derivados de compra medicamentos, visitas médicas privadas y compra gafas graduadas.

Esta ayuda del fondo social se pagará en el mes de enero, por este motivo, la primera quincena de enero se reunirá el fondo social para revisar las ayudas presentadas por la parte social y decidir las ayudas del año. Éstas se pagarán en el mes de enero por nómina.

Las ayudas no presentadas en el mes de enero, no entrarán por el fondo social de ese año.

En el presente convenio colectivo, la empresa aportará por este concepto para cada año de vigencia del mismo las siguientes cantidades:

Año 2012.....	1000 euros
Año 2013.....	1000 euros
Año 2014.....	1000 euros

Artículo 30. SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

En todas las materias que afecten a la seguridad e higiene al trabajo serán de aplicación las disposiciones legales vigentes y en especial lo que dispone la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales y otras disposiciones concordantes.

La empresa está obligada a evaluar los riesgos y adoptar las medidas necesarias para evitar éstos y cuando eso no sea posible, en proporcionar todos los medios de protección eficaces.

El trabajador/a estará obligado a llevar durante la jornada laboral los equipos de trabajo proporcionados por la empresa y a velar también por su seguridad y salud y por la de los otros.

La no utilización de los equipos de protección distribuidos por la empresa es causa justa de sanción así como el incumplimiento de las normas de seguridad.

Artículo 31. PROMOCIÓN DE LA SALUD

La empresa tiene implantados diferentes programas preventivos y promocionales de la salud de las personas trabajadoras, con el fin de promocionar un entorno de trabajo seguro y saludable.

Se realizan las campañas de vacunaciones, campañas para dejar de fumar, así como hay implantados los programas preventivos del consumo del alcohol y otras drogas, el de riesgos psicosociales y el programa promocional del ejercicio y la dieta saludable, este último se implantará durante el año 2013.

El personal de la plantilla, y de acuerdo con el programa preventivo del consumo del alcohol y/u otras drogas que está implantado a la empresa, y firmado por la representación de la plantilla, los/las trabajadores/as realizarán en jornada laboral las pruebas de detección del consumo del alcohol y/u otras drogas, de acuerdo con el procedimiento firmado, y en el caso dar positivo, se aplicará el protocolo y régimen firmado del programa preventivo.

Artículo 32. CHEQUEO MÉDICO ANUAL

Todo el personal afectado por el presente convenio colectivo tendrá derecho a un chequeo médico anual, entregándose a cada trabajador/a un informe de la misma. Ésta se efectuará en horas de trabajo.

Para todas las categorías la revisión anual será obligatoria de acuerdo con el establecido en el art. 22 de la LLPRL y en el art. 196 y siguientes de la Ley General de la Seguridad Social.

Los chequeos médicos iniciales también son obligatorios para todos los grupos profesionales con riesgo de enfermedad profesional.

Artículo 33. MATERNIDAD

En los casos de trabajadoras en avanzado estado de gestación tendrán prioridad en solicitar puestos de trabajo adecuados a su estado.

En el caso de reducción de la jornada de trabajo prevista por lactancia en el Art. 37.4TE la mujer con hijos menores de nueve meses podrá reducir en media hora al inicio o final de ésta su jornada laboral.

La evaluación de riesgos y la planificación de la prevención tienen que prever los riesgos que puedan afectar a la reproducción.

Las obligaciones de la empresa en los puntos relativos al embarazo nacen a partir del momento que la trabajadora informe de esto, por escrito y mediante certificación médica de su situación.

Artículo 34. AYUDA ESCOLAR

Se abonará en concepto de ayuda escolar anual a los trabajadores/as que lo acrediten, la cantidad de 60 euros por hijo/a, siempre y cuando las edades estén comprendidas entre los 0 y 16 años.

Para la percepción de esta ayuda es necesario una antigüedad mínima de seis meses al 31 de octubre del año correspondiente, momento en que se pagará ésta, y es preciso presentar la acreditación de la matrícula de los hijos durante septiembre y octubre (de 3 a 16 años) , a excepción de la ayuda de 0 a 2 años que tendrán que presentar copia del libro de familia.

Artículo 35. INDEMNIZACIÓN POR CAUSA DE MUERTE

En caso de muerte de algún trabajador/a afectado por el presente convenio colectivo, a consecuencia de accidente laboral, la empresa abonará a sus herederos legítimos una indemnización a tanto alzado y por una sola vez de 18.000 euros.

En caso de muerte natural de un trabajador/a la empresa abonará a sus herederos legítimos, una indemnización a tanto alzado por una sola vez, por un importe de 2.500 euros.

Artículo 36. INDEMNIZACIÓN EN CASO DE INVALIDEZ TOTAL, ABSOLUTA O GRAN INVALIDEZ

La empresa suscribirá a favor del personal afectado a este convenio colectivo una póliza de seguros para cubrir en las situaciones de Incapacitado Permanente Total, Absoluta y/o Gran Invalidez, reconocidas por los organismos oficiales competentes, y siempre y cuando la situación se derive de un accidente laboral, una indemnización de 4.500 euros.

Artículo 37. PERSONAL CON CAPACIDAD DISMINUIDA

La empresa concederá preferencia para la ocupación de puestos de trabajo adecuados, a aquel personal fijo, que como consecuencia de accidente laboral ocurrido en el seno de la misma resulte con capacidad física disminuida.

Para acceder a los mencionados lugares, suponiendo el caso que existiera excedente de peticiones, se atenderán las mismas por riguroso orden de antigüedad en la empresa

La empresa, y de acuerdo con su responsabilidad social hacia las personas con discapacidad, tiene firmados diferentes convenios de colaboración con asociaciones y fundaciones para asegurar la inserción laboral de dicho colectivo a la empresa, comprometiéndose a que el número de personas con discapacidad supere en cada contrata el 2%.

Artículo 38. IGUALDAD Y DIVERSIDAD

De acuerdo con la cultura interna de empresa, entendiendo que nuestra plantilla debe ser un reflejo de la sociedad, se garantizará, a través de los procesos de selección, contratación, formación y promoción, la igualdad de oportunidades.

En las categorías en las que exista una descompensación de la paridad, se aplicarán procedimientos de discriminación positiva, en favor del colectivo menos representado para poder garantizar esta paridad.

Existe en la empresa un procedimiento de denuncia de acoso laboral, sexual o por razón de sexo, el cual está a disposición de toda la plantilla, y siendo el curso de tramitación que éste debe seguir el siguiente: la persona que entienda que está en una posible situación de acoso, tiene que presentar el documento de denuncia que tiene la empresa a la atención del Departamento de Recursos Humanos, éste realizará la investigación oportuna, y trasladará a la persona denunciante la resolución que se haya tomado.

La dirección de la empresa no tolera el acoso laboral, sexual o por razón de sexo y éste está tipificado en el régimen disciplinario como falta laboral muy grave.

Artículo 39. FORMACIÓN

Para poder garantizar la competitividad y adecuación continua a los puestos de trabajo, así como garantizar la seguridad y promoción de la salud de la plantilla, todo el personal tiene que asistir a los cursos de formación realizados por la empresa, siempre y cuando, éstos se realicen dentro de la jornada de trabajo, o fuera de ésta pero que sean abonados mediante horas extra normales.

Artículo 40. JUBILACIÓN ANTICIPADA PARCIAL A LOS 60 AÑOS

De acuerdo con la normativa vigente en cada momento, el personal que lo desee podrá jubilarse parcialmente.

El salario en abonar en contraprestación por el trabajo será el correspondiente a la jornada efectivamente realizada y se abonará al finalizar cada uno de los meses en que se trabaje. Es decir, si por ejemplo no se inicia la prestación de trabajo hasta el mes de marzo, hasta aquel mes no se cobrará, y a partir de aquel cada mes se le ingresará el salario correspondiente y las pagas extraordinarias cuando correspondan.

CAPÍTULO V

OTRAS CONDICIONES

Artículo 41. PROMOCIÓN

En las vacantes de superior categoría que se produzcan con carácter definitivo tendrán opción los/las empleados/das pertenecientes a la plantilla de tal manera que los mencionados aspirantes superen satisfactoriamente el proceso de promoción establecido por tal efecto. En caso necesario, además de superar las pruebas que se establezcan, tendrán que estar en posesión de la titulación o permisos necesarios para desarrollar el trabajo que se trate. Es facultad de la empresa el cubrir y decidir las personas que cubren las vacantes.

El procedimiento de promoción interna a una categoría superior es:

Cumplimentar el formulario que la empresa tiene en los plazos establecidos

Tener una evaluación del cumplimiento favorable

No tener sanciones firmes o pendientes de resolución judicial

No tener faltas justificadas reiteradas

No tener faltas injustificadas

No tener más de 15 días de baja por enfermedad común al año

No tener más de dos siniestros leves al año con vehículos de la empresa y de cuantía inferior a 3.000 euros en total.

Aptitud en el chequeo médico por el nuevo puesto de trabajo

Los criterios de aplicación en la valoración serán consensuadas con la representación de los trabajadores así como tenidas en cuenta las apreciaciones hechas por la parte social.

Artículo 42. TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORÍA

El personal afectado al presente convenio colectivo tendrá derecho que les sea reconocida la categoría superior correspondientes a los trabajos que desarrollen durante 9 meses consecutivos dentro de un año natural o 12 de alternos dentro de un periodo de 18 meses, a excepción de que durante este periodo o parte

de éste, haya estado cubriendo una incapacidad, y que por lo tanto, no existe una plaza fija de aquella categoría.

El personal, que desarrollen transitoriamente trabajos de superior o inferior categoría a la suya, se los devengarán las retribuciones de acuerdo con lo que se establece en el convenio general y según los salarios fijados en este convenio por aquella categoría.

Artículo 43. EXCEDENCIA VOLUNTARIA

El personal con un mínimo de antigüedad de 1 año en la empresa, tendrá derecho a que se le conceda una excedencia, dentro de los límites fijados por la Legislación Laboral vigente.

La solicitud de readmisión o de prórroga de la excedencia, hay que presentarla al departamento de recursos humanos con una antelación mínima de un mes previo a la finalización de la misma. En el caso de no presentarse ésta, se entenderá que el/la trabajador/a renuncia al retorno en el trabajo.

Artículo 44. DOTACIÓN DE INSTALACIONES Y VEHÍCULOS

Todas las instalaciones, centro de trabajo, locales y vehículos de la empresa estarán dotados de los medios adecuados según aquello establecido en la vigente normativa de Seguridad e Higiene.

Cada conductor/a dispondrá de un botiquín de primeros auxilios del que de su uso y contenido será responsable y en el caso de faltar alguna dotación del vehículo es obligación del conductor/a de anotar en el parte de trabajo diario ésta.

Las incidencias del servicio, así como averías, accidentes, incidentes, etc. tienen que ser comunicadas diariamente en el parte de trabajo.

Diariamente el personal antes de iniciar el servicio debe hacer la comprobación de niveles, repostajes, etc.. y tiene que dejar el vehículo preparado por el siguiente servicio.

Artículo 45. ROPA DE TRABAJO

Las piezas que quedan integradas y que asimismo componen los uniformes de trabajo para el personal y de uso obligatorio para todas las categorías, son las que seguidamente se especifican:

- Uniforme de invierno:

1 anorak cada dos años

2 Jerséis polo invierno

2 Pantalones de abrigo

1 Forro polar y 1 jersey de lana cada dos años, alternado con el anorak.

1 Par de botas seguridad

- Uniforme de verano:

2 Pantalones

2 Polos

1 Par de zapatos seguridad

Para mejorar la imagen de la plantilla y de la empresa, el personal se compromete a utilizar única y exclusivamente la ropa nueva que se les entregue. Quedando terminantemente prohibido utilizar cualquier otra ropa y/o calzado.

Como garantía de la imagen de la empresa, el personal está obligado a utilizar la ropa sólo en horario de trabajo, por lo tanto, tendrá que cambiarse en el trabajo. La utilización de la ropa de trabajo fuera de la jornada laboral está tipificada como falta laboral grave.

En el momento que se cese la relación laboral, el/la trabajador/a tendrá que devolver toda la ropa a la empresa, en el caso de no hacerlo, le será descontado de su liquidación el importe de la misma.

Artículo 46. INGRESO Y PERIODO DE PRUEBA

La contratación de personal, se efectuará de acuerdo con las normas vigentes en cada momento y según las modalidades establecidas en la misma.

El periodo de prueba del personal será de 2 meses para todas las categorías.

Artículo 47. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

El régimen disciplinario del personal afectado por el presente convenio colectivo de trabajo será el establecido en el convenio general del sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación del alcantarillado.

CAPÍTULO VI

DERECHOS SINDICALES

Artículo 48. GARANTÍAS SINDICALES

Las garantías y derechos sindicales serán a todos los efectos las establecidas a la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en el Estatuto de los Trabajadores.

La representación de los trabajadores/as y la Dirección de la empresa se reunirán una vez cada tres meses.

Por parte de la empresa se tramitará la recaudación de la cuota sindical, previa solicitud por escrito del trabajador interesado.

El crédito horario del delegado de personal queda establecido en 20 horas al mes.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Incrementos salariales:

Del 01-01-12 a 31-12-12: congelación tablas 2011

Del 01-01-13 a 31-12-13: tablas 2012 incrementadas en un 0,5%.

Del 01-01-14 a 31-12-14: tablas 2013 incrementadas en un 0,5%.

Segunda. Los anexos que se unen al presente Convenio forman parte del mismo y tiene fuerza de obligar.

ANEXO1: Tabla salarial 2012

ANEXO 2: Tabla salarial 2013

ANEXO 3: Tabla salarial L 2014

ANEXO I: TABLA SALARIAL FCC, S.A. C.C.SEGRIÁ AÑO 2012

CONCEPTO	CAPATAZ/A	CONDUCTOR/A	PEÓN
Salario Base	31,06	28,07	22,15
Plus Convenio	4,09	5,17	6,76

Plus Penoso	3,10	2,81	2,21
Plus Nocturno	7,77	7,01	5,53
Plus Itinerario	-	8,94	8,44
Plus Transporte	6,92	6,11	5,15
Paga Verano	993,61	926,98	783,18
Paga Navidad	972,70	907,47	766,70
Paga Beneficios	977,33	911,72	770,12
Vacaciones	1.409,89	1.309,95	1.094,25
H. Extra Normal	10,27	10,01	9,25
H.Extra Festiva	12,88	12,97	11,83

ANEXO II: TABULA SALARIAL FCC, S.A. C.C.SEGRIÀ AÑO 2013

CONCEPTO	CAPATAZ/A	CONDUCTOR/A	PEÓN
Salario Base	31,22	28,21	22,26
Plus Convenio	4,11	5,20	6,79
Plus Penoso	3,12	2,82	2,22
Plus Nocturno	7,81	7,05	5,56
Plus Itinerario		8,98	8,48
Plus Transporte	6,95	6,14	5,18
Paga Verano	998,58	931,61	787,10
Paga Navidad	977,56	912,01	770,53
Paga Beneficios	982,22	916,28	773,97
Vacaciones	1.416,94	1.316,50	1.099,72
H. Extra 1ª	10,32	10,06	9,30
H. Extra 2ª	12,94	13,03	11,89

ANEXO III: TABLA SALARIAL FCC, S.A. C.C.SEGRIÀ AÑO 2014

CONCEPTO	CAPATAZ/A	CONDUCTOR/A	PEÓN
Salario Base	31,37	28,35	22,37
Plus Convenio	4,13	5,22	6,83
Plus Penoso	3,13	2,84	2,23
Plus Nocturno	7,85	7,08	5,59
Plus Itinerario		9,03	8,52
Plus Transporte	6,99	6,17	5,20
Paga Verano	1.003,57	936,27	791,03
Paga Navidad	982,45	916,57	774,39
Paga Beneficis	987,13	920,86	777,84
Vacances	1424,02	1.323,08	1.105,22
H. Extra 1ª	10,37	10,11	9,34
H.Extra 2ª	13,01	13,10	11,95