

XUNTA DE GALICIA

CONSELLERÍA DE ECONOMÍA, EMPREGO E INDUSTRIA

SERVIZO DE EMPREGO E ECONOMÍA SOCIAL

Convenios colectivos

PERSOAL DOS SERVIZOS DE RECOLLIDA E TRANSPORTE DE RESIDUOS MUNICIPAIS, RESIDUOS VOLUMINOSOS E DERIVADOS DO PUNTO LIMPO MUNICIPAL, LIMPEZA URBANA E DE PRAIAS DO TERMO MUNICIPAL DE VIGO, ADSCRITO A FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A.

Código de Convenio número 36001791011991

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto do convenio colectivo para o persoal dos servizos de recollida e transporte de residuos municipais (fracción resto, engadindo “proxecto piloto” de recollida da fracción orgánica), recollida transporte e xestión dos residuos voluminosos (engadidos os RAAE’S) e os derivados do servizo do “punto limpo municipal”, así como a limpeza urbana e de praias do termo municipal de Vigo, e a recollida e transporte dos residuos derivados deste servizo de limpeza e reposición da maquinaria e vehículos, adscrito a FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A., subscrito en representación da parte económica, por unha representación da empresa, e da parte social polo comité de empresa, en data 06 de agosto do 2018.

Primeiro.—Dito Acordo foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 15 de xaneiro do 2019.

Segundo.—Que no mesmo non se aprecia ningunha infracción da legalidade vixente e as súas cláusulas non conteñen estipulacións en prexuízo de terceiros.

FUNDAMENTOS DE DEREITO

Primeiro.—Que o artigo 90.2 e 3 do Real Decreto Legislativo 2/2015, do 23 de outubro, do Estatuto dos Traballadores, outorga facultades a Autoridade laboral competente en orden ao rexistro, publicación, depósito e notificación dos Acordos Colectivos pactados no ámbito da súa competencia.

Segundo.—Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre Rexistro e Depósito dos convenios e acordos colectivos de traballo.

Terceiro.—Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo,

Esta xefatura territorial,



RESOLVE:

Primeiro.—Ordenar o seu rexistro e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, creado mediante Orde do 29 de outubro do 2010 (DOG nº 222, do 18.11.2010).

Segundo.—Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Terceiro.—Ordenar a notificación desta Resolución á Mesa Negociadora do mesmo.

Vigo, 15/03/2019.—O xefe territorial, Ignacio Rial Santomé.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS S.A. PARA EL PERSONAL DE LOS SERVICIOS DE RECOGIDA Y TRANSPORTE DE RESIDUOS MUNICIPALES (FRACCIÓN RESTO, INCLUYENDO “PROYECTO PILOTO” DE RECOGIDA DE LA FRACCIÓN ORGÁNICA), RECOGIDA TRANSPORTE Y GESTIÓN DE LOS RESIDUOS VOLUMINOSOS (INCLUIDOS LOS RAAE’s) Y LOS DERIVADOS DEL SERVICIO DEL “PUNTO LIMPIO MUNICIPAL”, ASÍ COMO LA LIMPIEZA URBANA Y DE PLAYAS DEL TÉRMINO MUNICIPAL DE VIGO, Y LA RECOGIDA Y TRANSPORTE DE LOS RESIDUOS DERIVADOS DE ESTE SERVICIO DE LIMPIEZA, Y REPOSICIÓN DE MAQUINARIA Y VEHÍCULOS

CAPÍTULO PRELIMINAR.—DETERMINACIÓN DE LAS PARTES SIGNATARIAS

Son partes signatarias del presente Convenio Colectivo de Trabajo, de una parte la Representación Social, constituida por los representantes de los trabajadores y miembros de las secciones sindicales C.I.G., U.S.O. y CC.OO. y por otra parte los representantes de la Empresa.

Las partes se reconocen mutua y recíprocamente la representatividad requerida en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y ostentan, por tanto, plena legitimidad para suscribir el presente Convenio Colectivo de carácter estatutario.

CAPITULO I.- NORMAS GENERALES

ARTICULO 1.—ÁMBITOS FUNCIONAL, TERRITORIAL Y PERSONAL:

El presente Convenio Colectivo regulará las condiciones de trabajo de la Empresa FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS SA. , para su personal de los SERVICIOS DE RECOGIDA Y TRANSPORTE DE RESIDUOS MUNICIPALES (FRACCIÓN RESTO, INCLUYENDO “PROYECTO PILOTO” DE RECOGIDA DE LA FRACCIÓN ORGÁNICA), RECOGIDA TRANSPORTE Y GESTIÓN DE LOS RESIDUOS VOLUMINOSOS (INCLUIDOS LOS RAAE’s) Y LOS DERIVADOS DEL SERVICIO DEL “PUNTO LIMPIO MUNICIPAL”, ASÍ COMO LA LIMPIEZA URBANA Y DE PLAYAS DEL TÉRMINO MUNICIPAL DE VIGO, Y LA RECOGIDA Y TRANSPORTE DE LOS RESIDUOS DERIVADOS DE ESTE SERVICIO DE LIMPIEZA, Y REPOSICIÓN DE MAQUINARIA Y VEHÍCULOS.



Luns, 8 de abril de 2019

Núm. 68

ARTICULO 2.—ÁMBITO TEMPORAL:

1.—La duración del Convenio se establece en CUATRO años, desde el 1 de Enero de 2018 hasta el 31 de Diciembre de 2021.

2.—No obstante, se seguirá aplicando hasta la firma del nuevo Convenio que le sustituya, en cuyo momento se estará a lo que determine la legislación vigente en materia de Negociación Colectiva.

3.—El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma. Las Condiciones Económicas tendrán su vigencia a partir del 1 de Enero de 2018.

ARTICULO 3.—DENUNCIA:

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

2.—Se estará a lo determinado en el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 4.—CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS:

Todas las condiciones económicas o de cualquier índole contenidas en el presente Convenio, tienen el carácter de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones implantadas por anteriores adjudicatarios, que impliquen condiciones más beneficiosas para los trabajadores con respecto al presente Convenio, individual o colectivamente, subsistirán para aquellos que las vienen disfrutando.

ARTICULO 5.—ABSORCION Y COMPENSACION:

1.—Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas.

2.—Los aumentos de retribuciones que pudieran producirse en el futuro por disposiciones legales, sólo serán aplicables, cuando consideradas globalmente y en cómputo anual, superen a las aquí pactadas. En caso contrario serán compensadas y absorbidas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos.

ARTICULO 6.—COMISION PARITARIA:

1.—En el plazo máximo de 10 días a partir de la firma del Convenio, se constituirá una Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia del Convenio con dirección en la c/ Tarragona 12, bajo; 36211 Vigo.

2.—Estará formada por SEIS representantes de la parte económica y SEIS de la parte social pertenecientes al Comité de Empresa. Ambas partes podrán contar con asesores.



3.—Se reunirán a instancia de parte, cuantas veces sea necesario, debiendo celebrar la reunión dentro de las 48 horas siguientes a la convocatoria.

4.—Sus funciones serán las siguientes:

a.- Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.

b.—Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.

c.—Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente Convenio, que puedan afectar a su contenido.

d.—Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del convenio y a una mayor solución interna de los conflictos.

5.—Las reuniones la Comisión Paritaria, cuando sean convocadas por la parte empresarial, el día correrá a cargo de la empresa, y cuando sean convocadas por la parte social será al 50 %, es decir, el día invertido en una reunión correrá a cargo de la parte social y la próxima a cargo de la empresa. Después de cada negociación de un Convenio Colectivo, las cuatro primeras reuniones de esta Comisión serán por cuenta de la Empresa.

6.—Las actas de las reuniones se entregarán, con acuse de recibo, a uno de los representantes de cada Central Sindical con presencia en la Comisión Paritaria, en el plazo máximo de 15 días posteriores a la fecha de celebración de la reunión.

ARTICULO 7.—INTERPRETACION Y APLICACION DEL CONVENIO:

1.—Ambas partes convienen, que cualquier duda o divergencia que pueda surgir, sobre la interpretación o aplicación de este Convenio, sea sometida, antes de establecer reclamación ante los órganos competentes, a informe de la Comisión Paritaria.

2.—La Comisión Paritaria deberá emitir su informe en un plazo máximo de 48 horas, a partir del día siguiente en que hubiere sido solicitado.

3.—Las partes acuerdan someter las discrepancias producidas en el seno de dicha Comisión a las disposiciones contenidas en el acuerdo interprofesional gallego sobre procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos colectivos de trabajo (AGA). En cualquier caso, las funciones y actividades de la Comisión Paritaria no obstruirán en ningún modo, el libre acceso a la jurisdicción administrativa y contenciosa previstas en la Ley.

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



CAPITULO II.- CONDICIONES ECONOMICAS:

ARTICULO 8.—CONDICIONES ECONOMICAS:

1.—Las condiciones económicas serán las que para cada Grupo Profesional y Puesto de trabajo se establecen en la tabla salarial anexa, de acuerdo con los artículos siguientes.

2.—El pago de la nómina mensual se efectuará el último día hábil de cada mes. Cuando coincida en festivo o en sábado se efectuará el día anterior. La entrega de la nómina será en recibo confidencial.

3.—El trabajador, previa notificación a la empresa de un mes, podrá elegir cualquier entidad bancaria, para el ingreso de su nómina, aportando, junto con la solicitud, los datos relativos a su cuenta bancaria.

4.—Se podrá solicitar el abono de anticipos quincenales a cuenta de trabajo efectuado hasta el día 10 de cada mes, hasta un máximo de 800 Euros. La Empresa realizará una transferencia bancaria a la cuenta que haya designado el trabajador hasta el día 15 del mes en que lo haya solicitado.

ARTICULO 9.—SALARIO BASE:

El salario base del personal afecto a este Convenio será el que para cada Grupo Profesional y Puesto de trabajo se establece en la tabla salarial anexa. El salario base se devengará por día natural.

ARTICULO 10.—ANTIGÜEDAD:

1.—El complemento de antigüedad consistirá en tres bienios del 5% y posteriores quinquenios del 7% sobre el salario base de cada Grupo Profesional y Puesto de Trabajo.

2.—La antigüedad se abonará desde el primer mes del año en que se cumpla el bienio o el quinquenio.

3.—Se limita el porcentaje máximo a percibir por este concepto al 43%. En el caso de que, a la firma del Convenio algún trabajador lo supere, ese porcentaje se le fijará como antigüedad consolidada y permanecerá invariable en la vigencia del contrato de trabajo del personal afectado, que siempre será calculado sobre el Salario Base de Convenio vigente en cada año.

ARTICULO 11.—PLUS TOXICO, PENOSO Y PELIGROSO:

1.—El personal afecto a este convenio percibirá un complemento de puesto de trabajo denominado Plus tóxico, penoso y peligroso cuyo importe será del 25%, del salario base de cada categoría.



2.—Quedan exceptuados de la percepción de este Plus los puestos de trabajo desempeñados por empleados Técnicos – Administrativos, que percibirán un Plus de Calidad, de la misma cuantía que el Plus Tóxico.

3.—Este Plus se abonará por día efectivamente trabajado.

ARTICULO 12.—PLUS DE ACTIVIDAD:

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

2.—Todo el personal lo percibirá cuando efectúe su trabajo con un rendimiento correcto.

ARTICULO 13.—PLUS DE TRANSPORTE:

1.—Todo el personal afectado por este Convenio percibirá un plus de transporte, cuyo importe será el establecido en la tabla salarial anexa.

2.—Este plus se abonará por día efectivamente trabajado.

ARTICULO 14.—PLUS DE NOCTURNIDAD:

1.—Los trabajadores que realicen su jornada entre las 22 y las 6 horas percibirán un plus de nocturnidad, cuyo importe será del 30%, del salario base de cada Grupo Profesional y Puesto de Trabajo.

2.—Este plus se abonará por día efectivamente trabajado en jornada nocturna.

ARTICULO 15.—GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS:

1.—Se establecen cuatro gratificaciones extraordinarias anuales abonándose cada una a razón de 30 días de Salario Base más antigüedad. Desde el 1 de Enero de 2021, las gratificaciones extraordinarias serán abonadas a razón de 30 días de salario base más antigüedad y 25 días de plus de productividad.

2.—Los períodos de devengo y fechas de abono de cada una de estas gratificaciones extraordinarias serán los siguientes:

- Gratificación extraordinaria de Marzo: Se devengará entre el 1 de enero y el 31 de marzo de cada año procediéndose a su abono el 15 de marzo.
- Gratificación extraordinaria de Julio: Se devengará entre el 1 de abril y el 30 de junio de cada año procediéndose a su abono el 15 de julio.
- Gratificación extraordinaria de Septiembre: Se devengará entre el 1 de julio y el 30 de septiembre de cada año procediéndose a su abono el 15 de septiembre.
- Gratificación extraordinaria de Diciembre: Se devengará entre el 1 de octubre y el 31 de diciembre de cada año procediéndose a su abono el 15 de diciembre.



3.—Las gratificaciones extraordinarias se devengarán día a día, no devengándose en las ausencias injustificadas. En los casos de IT se estará a lo dispuesto en el Artículo 29.

ARTICULO 16.—PLUS DE PRODUCTIVIDAD:

1.—El personal afecto a este convenio percibirá un complemento de puesto de trabajo, denominado Plus de Productividad que, para Grupo Profesional y Puesto de Trabajo, será el que se especifica en las tablas salariales anexas.

2.—Quedan exceptuados de la percepción de este Plus los puestos de trabajo desempeñados por empleados Técnicos – Administrativos.

3.—Este Plus se abonará por día efectivamente trabajado.

ARTICULO 17.—FESTIVOS TRABAJADOS:

1.—Los festivos trabajados que coincidan de lunes a viernes, serán abonados en la cuantía que se especifica en las tablas salariales anexas para todas las categorías, concediendo la Empresa además un día de descanso compensatorio, que se abonará como día efectivamente trabajado.

En caso de que coincida un sábado en festivo, a los trabajadores a tiempo parcial se les compensará con 1 día de descanso, que se abonará como día efectivamente trabajado.

2.—El personal necesario para realizar los festivos, será cubierto por trabajadores voluntarios, que se obligan a permanecer en esta situación por el plazo de un año. En caso de no cubrir las plazas necesarias se establecerá un corretornos con el resto del personal.

En el corretornos de festivo el personal podrá cambiar el festivo entre sí. Además los trabajadores que tengan que prestar sus servicios en festivos, podrán cambiar el día con el personal de tiempo parcial que tenga su jornada ampliada a tiempo completo o con el personal contratado temporalmente a tiempo completo. Todo ello, siempre y cuando el trabajador fijo no sea voluntario para trabajar festivos y siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

3.—Con los descansos compensatorios pendientes de disfrutar, la Empresa confeccionará un calendario anual, con todos aquéllos que estén pendientes de su disfrute, para hacerlo entre el periodo comprendido entre Octubre (coincidirá con el final del periodo establecido de vacaciones) y Marzo. De Octubre a Diciembre se disfrutarán los generados hasta finales de Septiembre, y de Enero a Marzo los generados de Octubre a Diciembre.

4.—Los peones con Carnet de clase C y los Oficiales de 1ª Conductor, podrán cambiar entre sí los trabajos en festivo, previa autorización y siempre que la organización del servicio lo permita.

ARTICULO 18.—PLUS DE VEHICULO LIGERO:

1.—Los operarios que utilicen los vehículos ligeros percibirán este Plus en la cuantía que se especifica en las Tablas Salariales Anexas



Luns, 8 de abril de 2019

Núm. 68

2.—Este Plus se abonará por día efectivamente trabajado.

3.—Se mantendrá actualizada la relación de vehículos ligeros por los que corresponde percibir este plus, y se especificará claramente los vehículos que no se necesite el carnet de Clase C para su conducción.

ARTICULO 19.—DIETAS:

1.—Se compensarán económicamente los desplazamientos por motivos laborales fuera del Municipio, siempre que haya que pernoctar en el lugar de desplazamiento, o cuando sea necesario comer o cenar en el mismo.

2.—Se compensarán según los importes reflejados en la tabla salarial anexa-

ARTICULO 20.—INCREMENTOS SALARIALES:

Se establecen los siguientes incrementos salariales:

- Para el primer año de vigencia se establece un incremento del 2% sobre las Tablas Salariales del 2017.
- Para el segundo año de vigencia se establece un incremento del 2% sobre las Tablas Salariales del 2018.
- Para el tercer año de vigencia se establece un incremento del 3% sobre las Tablas Salariales del 2019.
- Para el cuarto año de vigencia se establece un incremento del 3% sobre las Tablas Salariales del 2020.

ARTICULO 21

En caso de que el IPC interanual real a nivel estatal, a fecha 31 de Diciembre de los años 1º y 2º de vigencia, supere el 1,5%, ese exceso se sumará al % en que se incrementaron las Tablas en el año correspondiente. Estos incrementos se aplicarán sobre las Tablas Salariales Definitivas del año anterior. Tal diferencia se regularizará con efectos de primero de Enero del año que corresponda, sirviendo de base para las Tablas Salariales del año siguiente.

ARTICULO 22.—RETRIBUCIONES DEL PERSONAL A TIEMPO PARCIAL:

1.—El personal contratado a tiempo parcial para prestar servicio los sábados y domingos, percibirá su retribución por día efectivamente trabajado y por todos los conceptos devengados por ese día, según los importes reflejados en la Tabla Salarial Anexa. Se establece esta retribución considerando el total anual devengado por un trabajador a tiempo completo por los 222 días de trabajo efectivo realizado.

2.—Los otros conceptos no retributivos incluidos en el convenio y que se aplican al personal a tiempo completo, se aplicarán a este personal según lo indicado en el artículo 13.4.d del Estatuto

de los Trabajadores: “d) Los trabajadores a tiempo parcial tendrá los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales reglamentarias y en los Convenios Colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado”.

CAPITULO III.- CONDICIONES DE TRABAJO:

ARTICULO 23.—JORNADA DE TRABAJO:

1.—Personal contratado a jornada semanal completa:

1.1.—Se establece una jornada anual para el personal a tiempo completo de 222 días de trabajo efectivo, con una jornada diaria de 7 horas de trabajo efectivo (incluidos 25 minutos de descanso).

1.2.—La distribución de la jornada de trabajo para el personal a tiempo completo, será de lunes a sábado.

1.3.—Los días de descanso totales por operario serán de 48 días al año y se retribuirán como efectivamente trabajados, fijándose el día de descanso el sábado. Cuando dicho sábado sea festivo, el día de descanso se disfrutará en otro día de lunes a viernes, regulándose por la Comisión Paritaria.

2.—Personal contratado a tiempo parcial:

2.1.—La jornada de trabajo del personal contratado a tiempo parcial de sábados y domingos se establece en una jornada diaria de 7 horas de trabajo efectivo (incluidos 25 minutos de descanso).

3.—Días no laborables:

3.1.—Personal a tiempo completo: El personal del turno de noche no trabajará los días 24 y 31 de Diciembre y el personal de los turnos de mañana y tarde no lo harán los días 25 de Diciembre y 1 de Enero, excepto en el número necesario para el servicio que se debe prestar en esos días.

3.2.—Para el personal contratado a tiempo parcial: El personal del turno de noche no trabajará los días 24 y 31 de Diciembre, cuando coincida en sábado o domingo el turno correspondiente, y la empresa abonará esos días a razón de Salario Base más antigüedad.

Asimismo, a los trabajadores de fin de semana cuya jornada laboral incluya los festivos 25 de Diciembre y 1 de Enero y no presten servicio alguno de estos días, se le abonará dichos días a razón de salario base más antigüedad.



ARTICULO 24.—CALENDARIO LABORAL:

1.—El Calendario Laboral deberá incluir todos los servicios, incluido el de las Oficinas de la Empresa, y se adjuntará como Anexo nº II el correspondiente al año 2018.

ARTICULO 25.—DESCANSOS:

1.—Descanso semanal: Como norma general, el personal contratado a tiempo completo de los turnos de mañana y tarde realizará su descanso semanal el domingo. El personal que efectúe su jornada en el turno de noche descansará la noche del Domingo al Lunes.

2.—Descansos por festivos: Previa autorización y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, el personal que lo solicite podrá cambiar algún día de descanso con otro compañero, que se encuentre en su mismo turno de trabajo y sea del mismo Grupo Profesional y Puesto de Trabajo. En casos excepcionales los conductores podrán solicitar el cambio de algún día de descanso con algún peón con carnet C, anotado como voluntario.

ARTICULO 26.—VACACIONES:

1.—Personal contratado a jornada semanal completa:

1.1.—Todo el personal adscrito al presente Convenio, contratado a tiempo completo, disfrutará de 30 días naturales de vacaciones retribuidas, o la parte proporcional que le corresponda en función del tiempo trabajado.

1.2.—Las vacaciones se retribuirán a razón de 30 días de Salario base y antigüedad, y 25 días de plus tóxico, plus de actividad, plus de productividad y plus de transporte. Igualmente se le añadirá la cantidad que resulte de dividir por tres, la percepción de los tres meses anteriores al del disfrute de las vacaciones, por el concepto de nocturnidad.

1.3.—Las vacaciones se disfrutarán durante los meses de Julio a Septiembre, ambos inclusive. A tal fin se confeccionará un calendario anual con tres periodos para su disfrute, y con tres grupos de trabajadores. Los trabajadores que en un año los disfrutaran en el primer periodo establecido, el siguiente año lo hará en el segundo, al siguiente en el tercero, luego otra vez en el primero y así sucesivamente.

1.4.—La empresa podrá conceder al personal que lo solicite el disfrute de las vacaciones fuera del período establecido en este Convenio, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y, en todo caso, antes de la confección del calendario de vacaciones anual.

1.5.—Cuando el período de vacaciones fijado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutar de 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.

1.6.—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 correspondan, 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.

1.7.—Los trabajadores podrán intercambiar entre sí, 15 o 30 días ininterrumpidos de vacaciones, de los que les corresponden anualmente dentro del período vacacional, siempre que esta variación se efectúe entre trabajadores del mismo Grupo Profesional y Puesto de Trabajo, o trabajadores con Carnet C, anotados como voluntarios, con Oficiales Conductores, previa autorización de la empresa, y antes de la confección definitiva del calendario de vacaciones anual.

2.—Personal contratado a tiempo parcial:

A partir del 1 de Enero de 2019, los contratados a tiempo parcial disfrutarán de la parte proporcional de las vacaciones que les correspondan en función de los días trabajados a partir del 1 de Enero de 2019 por 52 días al año corresponden 4,27 días de vacaciones). La Comisión Paritaria regulará el tratamiento de la parte que excede de los 4 días.

ARTICULO 27.—PERMISOS Y LICENCIAS:

1.—El personal afecto al presente Convenio tendrá derecho a los siguientes permisos y licencias:

2.—PERMISOS: La Empresa podrá conceder al personal que lo solicite y por causas justificadas, hasta 15 días de permiso al año, sin sueldo, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Los permisos deberán ser solicitados con la antelación de 15 días, salvo casos de urgente necesidad.

3.—LICENCIAS: El personal tendrá derecho, siempre que se cumplan los requisitos exigidos por la Ley, a los días de licencia retribuida en la forma y condiciones que a continuación se indican:

a.—Por matrimonio del trabajador: 18 días naturales.

b.—Matrimonio de hijos: 2 días si es en la Provincia y 3 si es fuera de ella.

c.—Por nacimiento de hijos o adopción: 3 días.

— En caso de intervención quirúrgica en el parto: 4 días

— Si el nacimiento es fuera de la Provincia: 5 días.

C1.—Para las trabajadoras con derecho a prestación por riesgo durante el embarazo desde la semana 18: las 2 semanas inmediatamente anteriores al inicio de dicha prestación.

d.—Fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de cónyuge o padres: 4 días laborables.



Luns, 8 de abril de 2019

Núm. 68

D1.—Accidente, enfermedad grave u hospitalización de hijos: 4 días laborables.

D2.—Fallecimiento de hijos: 15 días naturales.

e.—Fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de abuelos, hermanos ó nietos: 3 días laborables.

f.—Fallecimiento de tíos ó sobrinos: 1 día (el día del sepelio).

g.—Por traslado del domicilio habitual: 2 días.

h.—Los trabajadores que no estando en situación de I.T. tengan que ser sometido a una intervención quirúrgica: 1 día, el mismo o el posterior.

i.—Para la renovación del Carnet de conducir de las clases C, D y E de todo el personal que lo requiera para la realización de su trabajo en la Empresa, por el tiempo que le sea necesario para efectuar reconocimiento psicotécnico o exámenes.

j.—La Empresa, previa petición de los trabajadores que realicen estudios para la obtención de un título profesional y posterior justificación, concederá las oportunas licencias para asistir a exámenes.

k.—Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Tendrá derecho al tiempo necesario para acudir al médico de la Seguridad Social siempre que coincida con su jornada laboral y con posterior justificación.

l.—Todo trabajador que, una vez iniciada su jornada de trabajo y que en el transcurso de la misma se sintiera enfermo, o recibiera notificación de accidente, fallecimiento o enfermedad graves de algún familiar de hasta segundo grado, y tuviera que abandonar su puesto de trabajo, con posterior justificación médica, percibirá el importe total de dicha jornada. En estos casos la licencia comenzará a cumplirse a partir del día siguiente.

m.—Si terminada la jornada de trabajo, se tuviera derecho a una licencia, ésta comenzará al día siguiente.

n.—Todo el personal disfrutará de 1 día de asuntos propios por cada 74 días efectivos de trabajo, hasta un máximo de 3 días por año.

ñ.—En caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días.

4.—Como norma general, las licencias comenzarán a contar en la fecha en que se produzca el hecho que las motiva.

En cuanto a las licencias recogidas en los apartados d) y e), comenzarán a contar el día del hecho que las motiva salvo que dicho día sea festivo, en cuyo caso comenzarán el primer día laborable posterior.



Si por motivos de hospitalización de familiares, debida a enfermedad grave o por necesidad de operación, se establecieran turnos de estancia en el hospital a fin de atender al enfermo, el trabajador podría comenzar su licencia con posterioridad hasta en un máximo de diez días naturales desde la fecha del alta hospitalaria.

5.—La referencia que en los apartados anteriores se hace al cónyuge, se entenderá hecha, así mismo, a la compañera/o que de forma estable y en situación de hecho asimilable al matrimonio, convivan con el trabajador/a, previa certificación de convivencia que acredite dicha situación. Igualmente cuando se haga referencia a familiares, se entenderá tanto a los consanguíneos como por afinidad.

ARTICULO 28.—SEGURO DE VIDA Y SEGURO DE ACCIDENTES:

1.—La Empresa cubrirá los riesgos por Fallecimiento e Incapacidad Permanente mediante un seguro Colectivo de Vida y un seguro Colectivo de Accidentes, que garanticen las siguientes indemnizaciones:

2. a) En caso de fallecimiento, por accidente laboral o enfermedad profesional, la cantidad reflejada como tal en las Tablas Salariales del año correspondiente.

b) En caso de fallecimiento por accidente no laboral, o por enfermedad común, la cantidad reflejada como tal en las Tablas Salariales del año correspondiente.

c) En caso de Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual, cualquiera que sea su origen (accidente laboral o no laboral, o por enfermedad común o profesional), la cantidad reflejada como tal en las Tablas Salariales del año correspondiente.

d) En caso de Incapacidad Permanente Absoluta o Gran Invalidez cualquiera que sea su origen (accidente laboral o no laboral, o por enfermedad común o profesional), la cantidad reflejada como tal en las Tablas Salariales del año correspondiente.

3.—A los efectos de este artículo se considerará accidente de trabajo y enfermedad profesional, el sufrido con ocasión de la prestación de servicios para esta Empresa, incluyendo cuando se produzca “in itinere”.

4.—El titular podrá designar, ante la entidad aseguradora, y por escrito, a sus propios beneficiarios.

ARTICULO 29.—INCAPACIDAD TEMPORAL:

1.—En los supuestos de I.T. derivada de accidente laboral, la empresa complementará hasta el 100 % del salario mensual desde el primer día de baja y mientras dure la misma. No procederá el pago de este complemento cuando el hecho causante ocurra en otra empresa en la que el operario preste servicios como pluriempleado.

2.—De igual forma se complementará hasta el 100% del salario mensual en los casos de hospitalización y mientras dure la convalecencia.



Luns, 8 de abril de 2019

Núm. 68

3.—En los supuestos de I.T. por enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa complementará hasta el 75 % del salario mensual los veinte primeros días, y hasta el 100% a partir del día 21 de la baja.

4.—Igual criterio se seguirá con respecto al abono de las pagas extraordinarias.

5.—Será de aplicación a este artículo la retroactividad de su abono a partir del 1 de Enero del año correspondiente.

ARTICULO 30.—ROPA DE TRABAJO:

1.—La dotación de vestuario para el personal fijo, tanto a tiempo parcial como a tiempo completo es el siguiente:

1º.—ROPA BLANCA:

1.—Conductores:

3 Pantalones

3 Polos

1 Cazadora

1 Jersey

1 Gorro de lana

1 Visera

4 Pares de calcetines

1 Chaleco de alta visibilidad

1 Braga cuello

2.—Peones:

3 Pantalones

3 Polos

1 Cazadora

1 Jersey

1 Gorro de lana

1 Visera

4 Pares de calcetines

Luns, 8 de abril de 2019

Núm. 68

1 Chaleco de alta visibilidad

1 Braga cuello

3.—Mecánicos:

4 Pantalones

3 Polos

3 Cazadoras

1 Gorro de lana

1 Visera

4 Pares de calcetines

1 Chaleco de alta visibilidad

1 Braga cuello

2ª.—ROPA TIPO GORETEX O SIMILAR:

1.—Conductores:

1 Traje de aguas.

1 Forro polar.

1 Par de zapatos o botas.

2.—Peones:

1 Traje de aguas.

1 Forro polar.

1 Par de botas.

3.—Mecánicos:

1 Traje de aguas.

1 Forro polar.

1 Par de botas de seguridad.

3.—Al personal con contratos temporales se le hará entrega del vestuario suficiente y adecuado para la realización de su trabajo.

4.—En todos los casos, cuando realizando el trabajo, ésta se rompa, o quede inservible, la Empresa la cambiará por otra nueva, previa entrega de la prenda deteriorada.



5.—Para la confección de la ropa se tendrá en cuenta la diferencia de sexo, también se tendrá en cuenta el tallaje y las características de las mujeres así como la ropa especial para embarazadas.

6.—Se entregará, además al personal que voluntariamente lo solicite, una faja lumbar.

7.—Cuando el Comité de Seguridad y Salud elija la ropa, se le entregará una muestra de la misma.

8.—El Comité de Seguridad y Salud (CSS) fijará, en cada caso, la calidad de las prendas a entregar.

ARTICULO 31.—RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCIR:

1.—En el supuesto de que un trabajador desempeñando el Puesto de Trabajo de Conductor, realizando su cometido con un vehículo de la Empresa y cumpliendo con la función que le haya sido encomendada, le fuera retirado provisionalmente el permiso de conducir, la Empresa le acoplará a otro Puesto de Trabajo de su Grupo Profesional, adecuado a sus facultades y respetándole la retribución de Conductor, por un período máximo de dos años. Al término de la suspensión del permiso de conducir será reintegrado a su antigua categoría y puesto de trabajo. El resto de las categorías que desempeñen las labores de conductor se registrarán por este artículo.

2.—Estos beneficios no tendrán lugar cuando la causa de la retirada del permiso de conducir sea debida a imprudencia temeraria, embriaguez o drogadicción, o cuando exista reincidencia.

3.—Cuando a un trabajador que desempeñe habitualmente el puesto de trabajo de Oficial Conductor le sea retirado el carnet de conducir, y no se le pueda aplicar lo estipulado en los epígrafes 1 y 2 de este artículo, la empresa le asignará un puesto y retribución de peón mientras dure la retirada del permiso de conducir.

ARTICULO 32.—ASISTENCIA JURIDICA:

1.—La empresa asumirá la asistencia jurídica de aquellos trabajadores que, en calidad de acusados, se vean involucrados en procesos penales, como consecuencia de la prestación de sus servicios, en cumplimiento de las funciones encomendadas por la empresa.

CAPÍTULO IV.—CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 33.—CLASIFICACION PROFESIONAL:

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

Por tanto, el personal afectado por el presente convenio está integrado en 4 Grupos Profesionales, de acuerdo con la responsabilidad profesional, competencia general desarrollada,

funciones y requerimientos de titulación académica o profesional necesarios para el ejercicio de la prestación laboral.

ARTICULO 34.—GRUPOS PROFESIONALES

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

Grupo Profesional 1º: Técnicos

Grupo Profesional 2º: Administrativos

Grupo Profesional 3º: Mandos Intermedios

Grupo Profesional 4º: Operarios

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

GRUPO PROFESIONAL 1º: TÉCNICOS

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

GRUPO PROFESIONAL 2º: ADMINISTRATIVOS

El Grupo Profesional de Administrativos incluye los siguientes puestos de trabajo:

1.—OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 1ª: Empleado que actúa a las órdenes de un Jefe Administrativo, y tiene a su cargo un servicio determinado dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

2.—OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 2ª: Con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un Oficial de primera, realiza trabajos de carácter auxiliar o secundario, que solo requieren conocimientos generales de las técnicas administrativas.

3.—AUXILIAR ADMINISTRATIVO: Empleado que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y en general en las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

GRUPO PROFESIONAL 3º: MANDOS INTERMEDIOS

El Grupo Profesional de Mandos Intermedios incluye los siguientes puestos de trabajo:

1.—ENCARGADO: Bajo las órdenes del Jefe de Servicio, tiene la suficiente capacidad para realizar correctamente las órdenes recibidas de su superior y es responsable de la disciplina



de los servicios a su cargo y muy especialmente de cuantas disposiciones se refieren a la Salud Laboral y a la Prevención de Riesgos.

2.—SUBENCARGADO: 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 de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo. Distribuye el trabajo entre sus subordinados, y responde de la correcta ejecución de los trabajos.

3.—CAPATAZ: El trabajador que a las órdenes del Subencargado tiene a su cargo el mando sobre el personal cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimiento de los oficios de las actividades a su cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina. Podrá reemplazar a su jefe inmediato superior en servicios en los que no exija el mando permanente de aquél.

4.—JEFE DE MANTENIMIENTO: con mando directo sobre el personal del taller tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y la 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 de material, con la correspondiente responsabilidad sobre su realización, e indica a los operarios la forma de realizar los trabajos, el tiempo a invertir y las herramientas que se deben utilizar. Es el responsable del mantenimiento de las instalaciones y locales de la empresa, para lo cual realizará revisiones periódicas.

GRUPO PROFESIONAL 4º: OPERARIOS

El Grupo Profesional de Operarios incluye los siguientes puestos de trabajo:

1.—OFICIAL DE 1ª CONDUCTOR: En posesión del carné de conducir correspondiente tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente que el vehículo que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento. Tiene a su cargo la conducción o manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.

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

3.—OFICIAL 1ª MECÁNICO: Con mando sobre otros operarios o sin él, posee los conocimientos del oficio y los practica con el mayor esmero y delicadeza y pleno rendimiento.

4.—PEÓN MECÁNICO: Operario que ha realizado el aprendizaje del oficio, sin alcanzar aún los conocimientos teórico-prácticos indispensables para realizar su cometido con la perfección exigida a los Oficiales.



5.—ALMACENERO: Operario encargado de recibir los materiales y mercancías distribuidas en las dependencias del almacén; despacha los pedidos, registra los movimientos de materiales habidos durante la jornada y redacta los partes de entrada y salida. Poseerá conocimientos de mecanografía y contabilidad, así como un buen conocimiento de los medios informáticos puestos a disposición del servicio.

2.—Se garantiza a los actuales Oficiales Conductores y Oficiales Mecánicos el desempeño del puesto de trabajo que realizan en la actualidad. Los puestos de trabajo de las categorías anteriores que queden vacantes serán desempeñados por los trabajadores que habitualmente lo vinieran realizando, que será regulado por la Comisión Paritaria.

ARTICULO 35 - ROTACIONES:

A) ROTACIÓN DE TURNOS

1. La empresa, en la primera semana del mes de Octubre colocará en los tablones de anuncios una nota con las instrucciones a seguir para que los trabajadores puedan solicitar el cambio de turno para el año siguiente, en todo caso el período para anotarse voluntarios no podrá ser inferior a 15 días.

2. Los turnos de mañana, tarde y noche, serán rotativos obligatoriamente, siempre que no haya personal voluntario, o exceda a dicho personal, para cubrir los mismos.

3. Cuando no haya personal voluntario suficiente para cubrir algún turno, se realizará un sorteo público entre el personal de los demás turnos, hasta completar el número necesario.

4. Quedan exentos de la rotación los trabajadores mayores de 50 años, que permanecerán en los turnos de día o noche, salvo que voluntariamente quieran incluirse en la rotación. En cualquier caso deberán solicitarlo por escrito dentro del período establecido. Dichos trabajadores, de no entrar en la rotación, no podrán cambiar el turno con el resto del personal. Cuando el personal mayor de 50 años supere el 50% de los puestos necesarios en los turnos de día o de la noche, rotarán entre los mismos.

5. Así mismo dichos trabajadores (mayores de 50 años) que no entren el sorteo para el turno de noche serán los que tengan que cubrir las vacantes del servicio de la tarde. Si existiesen excedentes entre este personal se realizará un sorteo entre los mismos.

6. El personal elegido en sorteo para cambiar de turno, no volverá a entrar en el mismo hasta que todo el personal de su turno y que esté afectado por el sorteo salga elegido en el mismo y se inicie un nuevo ciclo, donde volverá a entrar en dicho sorteo todo el personal afectado.

7. Si por necesidades del servicio la empresa reestablece en su turno habitual al trabajador, lo hará por orden de lista del resultado del sorteo, de principio a fin.

8. Para el cumplimiento del punto 6 previo es necesario que se cumpla la permanencia en activo de 6 meses, en el turno que les toque por sorteo, incluyendo el mes de vacaciones excepto en aquellos casos que por causa de IT no se puedan cumplir, los cuales serán de acuerdo con la representación legal de los trabajadores. Quedan exentos de este cumplimiento los trabajadores afectados por el punto 9 de este artículo.



9. La empresa se reserva la potestad de realizar los cambios de turno que considere necesarios, en función del servicio, siempre siguiendo los procedimientos antes mencionados, excepto en casos de necesidad o emergencia.

10. Cuando exista una solicitud de trabajadores con hijos, familiares menores de edad a su cargo, ascendientes de primer grado o cónyuge a cargo del trabajador con una enfermedad grave constatada o una discapacidad reconocida, que deseen permanecer en el turno de noche o en el turno de día, dicha solicitud será estudiada y resuelta de acuerdo con la representación legal de los trabajadores.

B) ROTACIÓN DE VEHICULOS LIGEROS

1. La empresa en la primera semana del mes de Octubre colocará en los tablones de anuncios una nota con las instrucciones a seguir para que los trabajadores puedan anotarse como voluntarios. En todo caso este período no podrá ser inferior a 15 días. Se establece un sistema de rotación entre aquellos trabajadores que voluntariamente opten a efectuar el servicio en vehículos ligeros.

2. Se establecerá, con carácter general, una rotación bimensual entre los trabajadores anotados como voluntarios para el manejo de dichos vehículos, que dispongan de las autorizaciones legales para manejarlos y estén en posesión de todos los cursos de formación correspondientes.

3. Como norma general se confeccionará un calendario anual con el personal voluntario que solicite entrar en la rotación. El cierre de las listas de trabajadores que cambiarán de servicio será el día 25 de cada mes. En el momento del cambio al trabajador que se encuentre en situación de IT, le pasará el turno de la rotación.

4. Este personal no se podrá anotar como voluntario para la recogida de R.U., ni para la rotación de peones con licencia de conducir de tipo C.

5. En el caso de no cubrirse el servicio con voluntarios se procederá a cubrir los puestos en la forma que se determine de acuerdo con la representación legal de los trabajadores.

6. De acuerdo con la representación legal de los trabajadores se determinarán los puestos en los que las rotaciones serán limitadas debido a los condicionantes de Seguridad de los mismos si así se ha acordado en el Comité de Seguridad y Salud. Para estos puestos la rotación que se establece es anual.

7. De acuerdo con la representación legal de los trabajadores se establecerá los calendarios de las rotaciones, así como la propia rotación en los vehículos ligeros.

8. El personal con contrato temporal, salvo por necesidades del servicio, no podrá cubrir los puestos de este personal voluntario incluido en el calendario de rotaciones.

C) ROTACIÓN de peones con licencia de conducir de tipo "C"



1. La empresa en la primera semana de Octubre, colocará en los tabloneros de anuncios una nota con las instrucciones a seguir para que los trabajadores puedan anotarse como voluntarios. En todo caso este período no podrá ser inferior a 15 días.

2. Se establece un sistema de rotación entre aquellos trabajadores que voluntariamente opten a efectuar el servicio en los vehículos de la empresa que requieran para su conducción estar en posesión del permiso de conducir de tipo "C".

3. Se establecerá, con carácter general, una rotación mensual entre los trabajadores anotados como voluntarios para el manejo de dichos vehículos, que dispongan de las autorizaciones legales para manejarlos y estén en posesión de todos los cursos de formación correspondientes (tanto de vehículos con permiso tipo C, vehículos ligeros o RSU).

4. Como norma general se confeccionará un calendario anual con el personal voluntario que solicite entrar en la rotación. El cierre de las listas de trabajadores que cambiarán de servicio será el día 25 de cada mes. En el momento del cambio al trabajador que se encuentre en situación de IT, le pasará el turno de la rotación.

5. El personal que entre en esta rotación cubrirá los puestos de trabajo en todo tipo de servicios, tanto en la recogida como en limpieza viaria y de playas. Por regla general no podrá desplazarse del puesto a otro voluntario del servicio, bien sea de vehículos ligeros o de recogida de R.U.

6. En el caso de no cubrirse el servicio con voluntarios se procederá a cubrir los puestos en la forma que se determine de acuerdo con la representación legal de los trabajadores.

7. De acuerdo con la representación legal de los trabajadores, determinará los puestos en los que las rotaciones serán limitadas debido a los condicionantes de Seguridad de los mismos, si así se acordó en el seno del Comité de Seguridad y Salud. Para estos puestos la rotación mínima que se establece es anual.

8. El personal con contrato temporal, salvo por necesidades del servicio, no podrá cubrir los puestos de este personal voluntario incluido en el calendario de rotaciones

D) ROTACIÓN DE PEONES EN RECOGIDA DE R.S.U.

1. La empresa en la primera semana del mes de Octubre, colocará en los tabloneros de anuncios una nota con las instrucciones a seguir para que los trabajadores puedan anotarse como voluntarios. En todo caso este período no podrá ser inferior a 15 días.

2. Se establecerá, con carácter general, una rotación mensual entre los trabajadores anotados como voluntarios y estén en posesión de los cursos de formación correspondientes.

3. Como norma general se confeccionará un calendario anual con el personal voluntario que solicite entrar en la rotación. El cierre de las listas de trabajadores que cambiarán de servicio será el día 25 de cada mes. En el momento del cambio al trabajador que se encuentre en situación de IT, le pasará el turno de la rotación.

Luns, 8 de abril de 2019

Núm. 68

4. En el caso de no cubrirse el servicio con voluntarios se procederá a cubrir los puestos en la forma que se determine de acuerdo con la representación legal de los trabajadores.

5. De acuerdo con la representación legal de los trabajadores, se determinarán los puestos en los que las rotaciones serán limitadas debido a los condicionantes de Seguridad de los mismos, si así se acordó en el seno del Comité de Seguridad y Salud. Para estos puestos la rotación mínima que se establece es anual.

6. El personal con contrato temporal, salvo por necesidades del servicio, no podrá cubrir los puestos de este personal voluntario incluido en el calendario de rotaciones

E) ROTACIÓN de OFICIALES 1ª CONDUCTORES.

1. Los trabajadores del Grupo Profesional de Operarios y de Puesto de Trabajo de Oficial Conductor, rotarán en los distintos servicios de la empresa en los que se requiera el permiso de conducir de la clase C.

2. De acuerdo con la representación legal de los trabajadores, previo informe del Comité de Seguridad y Salud, se determinarán los servicios y/o vehículos, en los que las rotaciones serán limitadas, debido a los condicionantes de Seguridad de los mismos. Para estos puestos la rotación mínima que se establece es anual.

F) ROTACIÓN POR ZONAS DE TRABAJO (DISTRITOS)

Las distintas zonas de trabajo o distritos serán rotativas obligatoriamente para todo el personal según la secuencia acordada con la representación legal de los trabajadores.

G) ROTACIÓN DEL SERVICIO DEL TALLER

La rotación de turnos en el servicio de mecánicos será obligatoria entre todos los Oficiales 1ª de este servicio en los turnos de mañana, tarde y noche.

A tal efecto se confeccionará un calendario anual de rotaciones de turnos.

ARTICULO 36.—MOVILIDAD FUNCIONAL:

1.—La movilidad funcional en el centro de trabajo se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

2.—La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. La Empresa deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores.



Luns, 8 de abril de 2019

Núm. 68

3. El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice.

4.—En general, se estará a lo determinado en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

5.—En el caso de que la Empresa introduzca innovaciones en alguno de los servicios, y que las mismas supongan reducción de personal, la Empresa adaptará a los trabajadores afectados a otro servicio existente o nuevo, manteniendo la categoría laboral y la antigüedad, si existiese en ese servicio.

ARTICULO 37. MOVILIDAD GEOGRÁFICA:

En general, se estará a lo determinado en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO V - SEGURIDAD Y SALUD

ARTICULO 38.—PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. SALUD LABORAL:

1.—Dada la importancia reconocida para la prevención de accidentes de trabajo, se incluye este capítulo dedicado a la Prevención de Riesgos Laborales considerándose de obligada aplicación por las partes firmantes del presente Convenio, la legislación sobre Seguridad y Salud en el trabajo, con objeto de velar por el cumplimiento de las medidas legales y reglamentarias, así como la puesta en práctica de lo estipulado en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Es compromiso de las partes, fomentar cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los/as trabajadores/as frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello, en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz para prevenir aquellos. Todo ello presupone un derecho de protección de los trabajadores frente a los riesgos del trabajo y el correlativo deber del empresario de dar una protección eficaz de los/as trabajadores/as frente a dichos riesgos. Esta protección se concreta, en el ámbito de la empresa, en una serie de derechos de información, formación, vigilancia de la salud, consulta y participación de los/as trabajadores/as, entre otros.

El derecho de los trabajadores a un medio de trabajo seguro y saludable, se tiene que articular a través de la integración de la seguridad y salud laboral, en todos los estamentos de la empresa con el fin de tener una protección eficaz. La dirección de la empresa adoptará las medidas de Seguridad e Higiene pertinentes, como consecuencia del control del lugar del trabajo, de las instalaciones e instrumentos que se pongan en disposición de los trabajadores. Las medidas de protección afectarán igualmente a los trabajadores obligándoles a trabajar con seguridad y a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de Seguridad e Higiene; en la inspección y control de dichas medidas que sean de observancia obligada por el empresario, el trabajador tiene derecho a participar por medio de sus representantes legales. Los órganos internos de la empresa competentes en materia de seguridad que aprecien una probabilidad seria y grave de accidente por la inobservancia de la legislación aplicable en la materia, requerirán a la Empresa por escrito para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo.



2.—Delegados de Prevención: Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. En las empresas o centros de trabajo que cuenten con seis o más trabajadores, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada. Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Sus Competencias y facultades vienen definidas en el artículo 36 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre:

- a) Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la Ley 31/1995.
- d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Asimismo, el Delegado de Prevención deberá guardar el sigilo profesional debido respecto a las informaciones a que tuvieran acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

3.—Evaluación de riesgos, planificación y acción preventiva: La acción preventiva en la empresa se planificará por el empresario a partir de la preceptiva evaluación inicial de riesgos que se realizará con carácter específico, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos especiales. A tal fin, la empresa, a partir de la información obtenida sobre organización, características y complejidad del trabajo, las materias o sustancias utilizadas, los equipos de protección existentes en la empresa y sobre el estado de salud de los trabajadores, procederá a determinar los elementos peligrosos y a identificar a los trabajadores expuestos a riesgos, evaluando aquellos riesgos que no puedan eliminarse, controlarse o reducirse. Para dicha evaluación la empresa debe tener en cuenta la información recibida de los propios trabajadores afectados o sus representantes, así como la normativa específica, si la hubiere. La evaluación y sus resultados deben documentarse, especialmente respecto de cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar alguna medida preventiva. Dicha documentación deberá facilitarse a los representantes de los trabajadores y órganos de prevención existentes en la empresa. A partir de los resultados de la evaluación la Empresa realizará la planificación preventiva o las medidas correctoras necesarias para garantizar el mayor nivel de protección de seguridad y salud en los trabajadores, todo ello junto con la representación de aquellos y los órganos de prevención de la empresa. Asimismo deberá haber adoptado una forma de Servicio de Prevención consultado con los representantes de los trabajadores.



ARTICULO 39.—INFORMACIÓN, FORMACIÓN, CONSULTA Y PARTICIPACIÓN:

1.—Formación e información: La Empresa queda obligada ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de servicios externos, a facilitar al personal antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros, la formación e información acerca de los riesgos y peligros que en el puedan afectarle y sobre la forma, métodos y procesos que deben observarse para prevenirlos o evitarlos; se informará, asimismo, a los delegados de prevención o en su defecto, a los representantes legales de los trabajadores.

— Información: A la firma del presente acuerdo, la Empresa estará obligada a informar periódicamente a todo el personal adscrito a este convenio, con relación a las funciones propias del servicio que prestan, haciendo especial énfasis a la relacionada con las conclusiones obtenidas en la evaluación de riesgos laborales y el consiguiente plan de prevención de aquellos riesgos.

Los acuerdos alcanzados entre la Empresa y los representantes del personal, se publicarán en los tablones de anuncios. Dichas representaciones, conjuntamente y de forma consensuada, podrán tratar la conveniencia de celebrar asambleas informativas para el personal de la empresa en los supuestos que estimen necesarios.

— Formación: La Empresa garantizará la formación teórica y práctica para los trabajadores, en los temas relacionados con el servicio que presten y acordes con los trabajos a realizar, en base a la evaluación de riesgos, y deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada, o en su defecto, en otras horas, pero con descuento en aquella del tiempo invertido.

El trabajador tendrá derecho a la formación profesional en el trabajo según lo recogido en el artículo 23.3 del estatuto de los trabajadores. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador realice las acciones para la obtención de la formación y adiestramiento para el desempeño de su puesto de trabajo. La empresa realizará un Plan de Formación y adiestramiento empresarial con el fin de cumplir con este derecho del trabajador.

Dicha formación se consultará previamente con los Delegados de Prevención. La Empresa deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios de formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones que se realizará mediante cursos de Seguridad y Salud Laboral, sobre los riesgos de la actividad correspondiente.

2.—Consulta y participación: la Empresa realizará las consultas obligatorias a los representantes de los trabajadores, antes de poner en marcha actividades relacionadas con la prevención de riesgos laborales y la salud laboral.

ARTICULO 40.—MEDIDAS DE EMERGENCIA:

1.—Con objeto establecer los criterios y la sistemática para el análisis de las posibles situaciones de emergencia y la adopción de las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios, evacuación de los trabajadores y protección del Medio Ambiente



en el centro de trabajo se realizará un Plan de Emergencias, y si procede Plan de Autoprotección con el personal designado, formado y con los recursos necesarios para dar respuesta a estas contingencias. Se tendrá siempre en cuenta la posible presencia de personal de otras empresas y de personas ajenas.

2.—El Plan de Emergencias es un documento en el que se recogen posibles situaciones de emergencia que se puedan dar en los centros de trabajo, estableciéndose después las medidas necesarias para que los daños sobre la salud de los trabajadores sean mínimos. Asimismo, el Plan de Autoprotección se acogerá a los requisitos legales preceptivos; cuando por las características del centro o instalación resulte de aplicación el R.D 2267/2004, Reglamento de seguridad contra incendios en establecimientos industriales, o el R.D. 393/2007, Norma Básica de Autoprotección, los contenidos del Plan de Autoprotección deberán reajustarse a lo establecido en las mencionadas disposiciones.

Ambos recogerán las actuaciones destinadas a minimizar el impacto medioambiental que pueda tener alguna de las situaciones mencionadas.

3.—Tanto las empresas que desarrollen trabajos en el centro de trabajo, como las posibles visitas que se produzcan en el centro serán informadas de los posibles riesgos identificados con relación a incidentes y situaciones de emergencia que pudieran producirse durante su estancia en ellos.

4.—Riesgo grave e inminente: Ante la detección de un Riesgo Grave y/o inminente, ya sea en la evaluación inicial, en las revisiones de la evaluación o en cualquier otro momento, en la empresa, ya sea por personal del Servicio de Prevención, Delegados de Prevención, o cualquier trabajador, se tomará la iniciativa de paralización de la actividad, operación, o de toda la actividad del Puesto de Trabajo. Realizándose a partir de ese momento un procedimiento que incluya, comunicación a los mandos superiores, tanto verbal como escrito, por parte de quién paraliza o de los representantes si los hubiere y las medidas de corrección del Riesgo.

ARTICULO 41.—VIGILANCIA DE LA SALUD:

1.—La Empresa está obligada a garantizar a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo. Sin embargo, esta vigilancia sólo puede llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento.

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



En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

La Empresa debe solicitar a los representantes de los trabajadores, Delegados de Prevención o Comité de Seguridad y Salud, un informe en relación con los reconocimientos médicos que se reconocen serán necesarios y obligatorios. Se consultará con los Servicios Médicos la normativa sobre reconocimientos médicos necesarios para trabajadores sometidos a riesgos específicos.

3.—La Empresa realizará a todo el personal un reconocimiento médico antes de su contratación, para determinar si es apto para el puesto de trabajo solicitado, e igualmente garantizará a todo el personal a su servicio, la vigilancia de su estado de salud con una periodicidad mínima anual y de forma voluntaria, en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo y lo indicado anteriormente.

4.—Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevan a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada. La vigilancia de la salud se llevará a cabo de acuerdo con el informe de los resultados de la evaluación de riesgos.

5.—Los resultados de esta vigilancia serán comunicados a los trabajadores afectados, respetando en todo momento el derecho a la intimidad y a la dignidad del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud siendo comunicados los resultados directamente desde el Servicio Médico a los trabajadores afectados.

6.—El acceso a la información médica de carácter personal se limita al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores.

7.—Asimismo y de acuerdo a los requisitos establecidos por la ley, la empresa se asegurará de la no adscripción de trabajadores especialmente sensibles: mujeres embarazadas, o en estado de lactancia, menores de 18 años, o disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales, a puestos de trabajo para los que se determine que no son aptos.

ARTICULO 42.—TRABAJADORES SENSIBLES:

1.—En las evaluaciones de Riesgos Laborales se incluirá la protección de los trabajadores sensibles a determinados riesgos, trabajadoras embarazadas o en un período de lactancia así como la puesta en práctica de lo estipulado en el Real Decreto 298/2009, de 6 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 39/2007, de 17 de Enero, en relación a las medidas para mejorar las condiciones de seguridad de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o período de lactancia.

2.—Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su capacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa, ponerse en situación de riesgo o, en general, cuando se encuentren, manifiestamente, en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.



ARTICULO 43.—EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL, MEDIOS DE PROTECCIÓN:

1.—La empresa está obligada a adoptar, en todas las fases de su actividad, las medidas de seguridad necesarias para evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo. Asimismo, están obligadas a facilitar a los trabajadores los equipos de protección individual que, con carácter preceptivo, sean adecuados a los trabajos que realicen, de conformidad con el Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre Equipos de Protección Individual (EPI'S). Por su parte, los trabajadores deberán cumplir las normas de seguridad y utilizar adecuadamente los mencionados equipos de protección individual. Siendo responsabilidad del trabajador su cuidado y correcta utilización una vez entregados.

2.—Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por los medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo. Asimismo el trabajador habrá de recibir las oportunas explicaciones sobre el correcto uso de los citados medios de protección individual y ser instruido acerca de la obligatoriedad de su utilización en el trabajo que habitualmente desarrolla, de conformidad con lo previsto en el artículo 5º apdo. b) del Estatuto de los Trabajadores.

3.—La selección y revisión de estos EPI'S se procurará sea consensuada con los representantes legales de los trabajadores y de empresa. Igualmente, quedarán perfectamente reflejados en las medidas correctoras y plan preventivo de riesgos laborales del centro de trabajo. Se archivará la ficha técnica de los medios de protección para comprobar, entre otras cosas, la certificación como medio de protección homologado para tal fin.

ARTICULO 44.—COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD:

1.—El Comité de Seguridad y Salud tendrá una composición de carácter paritario. La representación de la Parte social estará compuesta por seis Delegados de Prevención, tres de los cuales pertenecerán al Comité de Empresa. Los miembros no pertenecientes al Comité de Empresa tendrán un crédito mensual igual al de los representantes de los trabajadores.

2.—Las funciones del Comité de Seguridad y Salud serán las siguientes:

a) Promover la observancia de las disposiciones vigentes para la prevención de riesgos profesionales.

b) Fomentar la colaboración de todo el personal en la práctica y observancia de las medidas preventivas, estimular la enseñanza, divulgación, propaganda de la Seguridad e Higiene en el trabajo, fundamentalmente entre los representantes de los trabajadores, tanto del Comité de representantes como entre los propios miembros del Comité de Seguridad y Salud.

3.—La Empresa facilitará los medios de propaganda necesarios, a fin de que todo el personal esté al día sobre las recomendaciones, obligaciones y prácticas en materia de Seguridad e Higiene.



CAPITULO VI – ASUNTOS SOCIALES:

ARTICULO 45.—EXCEDENCIAS:

1.—EXCEDENCIA VOLUNTARIA:

1.1.—El trabajador con al menos una antigüedad en la Empresa de un año, tendrá derecho a que se le reconozca una excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor a cinco años. La Empresa reservará el puesto de trabajo al trabajador en dicha situación, concertando al efecto el contrato de interinidad ó sustitución correspondiente.

1.2.—Dicho contrato estará sujeto a las disposiciones sobre la materia en vigor, en el momento de la sustitución y hasta que finalice ésta.

1.3.—Si la excedencia fuera solicitada por un plazo inferior a cinco años, el trabajador podrá, previa comunicación a la empresa, prorrogar dicha situación anualmente, hasta alcanzar los cinco años. El trabajador avisará a la Empresa con dos meses de antelación a la fecha prevista para su reincorporación, o prórroga de la excedencia, al puesto de trabajo.

1.4.—Este derecho solo podrá volver a ser ejercido por el mismo trabajador una vez transcurridos cuatro años desde la finalización de la anterior excedencia.

1.5.—En todo lo no previsto en este artículo se estará a lo establecido con carácter general en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas vigentes sobre la materia.

2.—EXCEDENCIA FORZOSA:

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

2.2.—Asimismo podrán solicitar su paso a situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

3.—EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS Y FAMILIARES:

3.1.—Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en el supuesto 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.

3.2.—También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de



consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no puedan valerse por si mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

3.3.—La excedencia contemplada en este apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye 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.

3.4.—Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, si es el caso, se viniera disfrutando.

3.5.—El período en el que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. La reincorporación al puesto de trabajo se efectuará de forma inmediata, previa notificación del trabajador, con un mes de antelación.

3.6.—No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

3.7.—Los trabajadores tendrán derecho de la reserva del puesto de trabajo independientemente de cual fuera el hecho causante de la excedencia.

3.8.—Se estará a lo establecido con carácter general en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas vigentes sobre la materia.

ARTICULO 46- REDUCCIÓN DE JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES:

1.—Permiso por lactancia de un hijo menor de nueve meses.

1.1.—Las trabajadoras, 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.

1.2.—La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

1.3.—Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.



1.4.—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 2 horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.

2.—Reducción de jornada por guarda legal de menores u otros supuestos.

2.1.—Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce 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, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

2.2.—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.

2.3.—La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye 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.

3.—Concreción horaria.

3.1.—La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del período de lactancia y de la reducción de jornada previstos en los párrafos anteriores corresponderá al trabajador, dentro de la jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación a la fecha en el que se reincorporará a su jornada ordinaria.

3.2.—Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los párrafos anteriores de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

ARTICULO 47.—SUSPENSION Y CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO POR EMBARAZO:

1.—Suspensión con reserva del puesto de trabajo.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre



hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo 48bis del Estatuto de los Trabajadores.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.



En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la Empresa y los trabajadores afectados.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en lo previsto en los artículos 48.5 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

2.—Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.



La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 %, previo acuerdo entre Empresa y trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar a la Empresa, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

3.—Protección a la maternidad:

3.1.—La evaluación de los riesgos a la que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización del trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

3.2.—Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos de Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico de la entidad competente que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desarrollar un puesto de trabajo diferente y compatible con su estado. La Empresa deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o de función se llevará a cabo de conformidad con los reglamentos y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en el que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aún aplicando los reglamentos señalados en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.



3.3.—Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este apartado será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifique el médico que, en el régimen de la Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

3.4.—Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del puesto de trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

4.—Situación protegida.

4.1.—A los efectos de la prestación económica por riesgo durante el embarazo las mujeres embarazadas tendrán derecho a que se les cambie de puesto de trabajo a otro más acorde con su estado, no estando obligadas en ningún caso a desempeñar sus funciones en lugares radioactivos, infecciosos o peligrosos para su embarazo

4.2.—Esta situación dará lugar a una suspensión del contrato de trabajo con una duración máxima de 16 semanas, remitiéndonos al D. Ley del 3 de Marzo de 1989. Durante el período citado, la trabajadora tendrá derecho al abono de las prestaciones económicas correspondientes, con cargo a la Seguridad Social y complementada hasta el 100% del salario como para el caso de I.T. derivada de accidente de Trabajo.

4.3.—La empresa no podrá realizar despidos o extinción de contrato en los siguientes casos:

a).—A los trabajadores/as durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo adopción o acogimiento o la notificada en una fecha tal que el plazo finalice dentro de dicho período

b).—A las de las trabajadoras embarazadas desde la fecha de inicio de embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión al que se refiere el punto anterior, a la de los trabajadores que hayan solicitado los permisos de suspensión en este convenio o del apartado 4 y 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores/as, o estén disfrutando de ellos o hayan solicitado la excedencia prevista en el convenio o en el apartado 3 del artículo 46 de la misma ley.

c).—Lo establecido anteriormente será de aplicación salvo que la decisión extintiva no guarde relación alguna con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencias señaladas, debiendo ser en todo caso justificada ante la representación sindical o organismo laboral competente.

ARTICULO 48.—ACOSO LABORAL:

En el ámbito laboral podemos encontrarnos con tres tipos de acoso motivados por comportamientos o conductas tendentes a crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo para el trabajador y que atentan contra su dignidad y su derecho al honor, la intimidad, la integridad física y moral y la no discriminación. Estamos hablando del acoso laboral o mobbing, del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.



1.—Se reconoce a los trabajadores y trabajadoras el derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual. Se considera acoso sexual la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. El acoso sexual se considera discriminación por razón de sexo y, por lo tanto se prohíbe. El rechazo de tal comportamiento por parte de una persona o la sumisión al mismo no podrá utilizarse para tomar una decisión que le afecte.

Acoso por razón de sexo es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2.—La Empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, moral y psicológico, y adoptará las medidas oportunas al efecto (entre otras apertura de expediente contradictorio).

3.—Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualquier instancia administrativa o judicial, el procedimiento interno e informal, se iniciará con la denuncia de acoso sexual, moral o psicológico ante una persona de la Dirección de la Empresa.

4.—La denuncia dará lugar a la apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminándolo a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto, quedando la empresa exonerada de la posible responsabilidad por la vulneración de los Derechos Fundamentales.

5.—Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores de la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

6.—En las averiguaciones a hacer no se observará más formalidad, que de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a dilucidar los hechos acaecidos.

7.—Durante todo el proceso, que deberá estar sustanciado en el plazo de 30 días, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

8.—La constatación de la existencia de acoso sexual, moral o psicológico en el caso denunciado, dará lugar a la imposición de una sanción que será considerada muy grave. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.

9.—El Departamento de Recursos Humanos de la Empresa ha elaborado e implantado un Protocolo de Acoso en el trabajo que es de obligada aplicación en el ámbito de este Convenio Colectivo.

ARTICULO 49.—PLAN DE IGUALDAD:

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

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

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

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

ARTÍCULO 50.—Los derechos establecidos en el presente Convenio afectan por igual al hombre y la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo.

Para ello se establecen las siguientes cautelas:

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

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

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

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

ARTICULO 51.—En virtud de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, en las nuevas incorporaciones que se lleven a cabo, por motivos de ampliación de plantilla, sustitución de personal a causa de IT, vacaciones del personal, etc. se procurará que dichas incorporaciones sean de personal femenino, hasta alcanzar un ratio equilibrado, tal y como indica la mencionada Ley de Igualdad, para lo cual la Comisión Paritaria elaborará un plan y se hará cargo de su seguimiento.



Luns, 8 de abril de 2019

Núm. 68

ARTICULO 52.—De conformidad con lo previsto por el artículo 45.2º de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, FCC, S.A. ha negociado y firmado un Plan de Igualdad a nivel de Empresa con las principales centrales Sindicales, cuya ejecución, seguimiento y evaluación viene encomendada a una Comisión, por lo que las partes se remiten íntegramente al mismo. Este Plan se encuentra a disposición de todos los trabajadores en el Departamento de Recursos Humanos.

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen al ejercicio de una política activa que permita y potencie la plena igualdad entre hombres y mujeres.

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

La Comisión Paritaria se responsabilizará de la elaboración del diagnóstico en la Empresa y de la elaboración de una propuesta de Plan de Igualdad para este Servicio, ambos documentos se enviarán al Comité de Empresa para su aprobación. El Plan de Igualdad precisará de la aprobación del Comité de Empresa para su implantación en la misma.

Para la realización del diagnóstico en la empresa, la Comisión Paritaria diseñará y acordará una ficha de recogida de datos.

ARTICULO 53.—INFORMACION DE ABSENTISMO:

1.—El Comité de Seguridad y Salud será informado trimestralmente, sobre absentismo, bajas por accidente, bajas por enfermedad y faltas injustificadas, del personal afectado por este Convenio.

2.—Se informará al Comité de Seguridad y Salud de todos los accidentes que ocurran en el centro de trabajo, para lo que se establecerá un sistema de comunicación por correo electrónico.

ARTICULO 54.—AYUDA FAMILIAR:

1.—Los trabajadores afectados por este convenio, que tengan a su cargo a una persona disminuida psíquica o física, de acuerdo con las estipulaciones requeridas por la Seguridad Social, y previa justificación, percibirán un complemento extrasalarial según la cantidad expresada en la Tabla Salarial.

2.—Los trabajadores beneficiarios de esta ayuda justificarán anualmente la permanencia de la condiciones que dieron derecho a percibir esta ayuda.



ARTICULO 55.—JUBILACION

1.—JUBILACION ANTICIPADA

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

2.—JUBILACION PARCIAL

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

3.—Se tendrá en cuenta, a todos los efectos relacionados con la Jubilación Parcial, lo contemplado en el PLAN DE JUBILACION PARCIAL DEL CENTRO DE TRABAJO con el fin de permitir conciliar tanto la calidad como la estabilidad en el trabajo,

ARTICULO 56.—SAN MARTIN DE PORRES

1.—El día de San Martín de Porres, 3 de Noviembre, será considerado festivo. Cuando dicho día coincida en sábado, domingo o festivo, su celebración se adelantará o retrasará hasta el segundo día laborable anterior o posterior, siempre que dichos días no sean, así mismo, festivos.

2.—Para el personal contratado a tiempo parcial, cuando dicho día coincidan en sábado o domingo y no se tenga que realizar servicio se percibirá el salario base más la antigüedad. Si, por el contrario el día de San Martín de Porres, 3 de Noviembre se presta el servicio, la empresa lo abonará como un día normal y dará un día de descanso que sera pagado como día efectivamente trabajado.

ARTICULO 57.—ANTICIPOS PERSONALES:

1.—El personal de “Fomento de Construcciones y Contratas, S.A.” adscritos al contrato de la gestión del servicio de recogida de residuos sólidos urbanos, limpieza urbana y de playas, en Vigo, podrá solicitar un anticipo a cuenta de las cantidades devengadas y no percibidas por un importe máximo de dos mil quinientos euros (2.500 €)

2.—La petición deberá hacerse en un impreso normalizado, que se remitirá a la Comisión Paritaria, para su estudio y aprobación, en su caso.

ARTICULO 58.—SERVICIO MECANICO y LAVACOCHESES

1.—El servicio mecánico de noche estará destinado exclusivamente para hacer servicios de retén.

2.—El servicio mecánico tendrá que auxiliar en los casos de avería, pinchazos, etc. en el desarrollo del trabajo.

3.—El personal de Taller podrá cambiar entre sí turnos de trabajo entre el personal de la misma categoría.

ARTICULO 59.—CAPACIDAD DISMINUIDA

1.—Al trabajador que, por causa de accidente ocurrido en la prestación de trabajo a la Empresa, le sea reconocida una Incapacidad Permanente Parcial para su trabajo habitual, la Empresa podrá asignarle un puesto de trabajo que se adapte a la nueva aptitud del trabajador, siempre que exista plaza vacante, en la que el trabajador tendrá prioridad sobre cualquier contratación eventual.

2.—Cuando en la resolución inicial de reconocimiento de la incapacidad permanente, se haga constar un plazo, igual o inferior a dos años, para poder instar la revisión por previsible mejoría del estado invalidante, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, durante un período de tres años, a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente.

ARTICULO 60.—FONDO SOCIAL

1.—Se dotará un Fondo Social con la cantidad de 3.100,00 Euros. Este fondo será gestionado por la Comisión Paritaria y estará destinado a financiar acciones y programas de carácter social, cultural o deportivo, del personal adscrito a este centro de trabajo.

CAPITULO VII—DERECHOS SINDICALES

ARTICULO 61.—CUOTA SINDICAL:

1.—La Empresa descontará de la nómina de los trabajadores la cuota sindical, previa solicitud escrita de cada uno de ellos.

ARTICULO 62.—HORAS SINDICALES:

1.—Previa notificación a la Empresa, se podrá acumular las horas sindicales en algún miembro del Comité de Empresa, Delegados Sindicales o miembros del Comité de Seguridad y Salud. La Comisión Paritaria establecerá y regulará los métodos para establecer cómputos de horas sindicales a efectos de su utilización.

2.—Los miembros del Comité de Empresa, Delegados Sindicales y del Comité de Seguridad y Salud, tendrán derecho a 63 días/año para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con el artículo 68.e del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 63.—ALTAS Y BAJAS EN LA EMPRESA:

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



Luns, 8 de abril de 2019

Núm. 68

2.—Al trabajador se le entregará copia de su contrato de trabajo.

3.—El trabajador que desee cesar en la Empresa deberá comunicarlo con una antelación de 7 días. Este plazo será de 15 días para el personal administrativo, y de un mes para el personal titulado.

ARTICULO 64.—BOLSA DE TRABAJO:

Para la contratación y ampliaciones de jornadas existe una Bolsa de trabajo regulada por la Comisión Paritaria a través de un Reglamento que es de obligado cumplimiento. Dicha Bolsa estará permanentemente expuesta en los Tablones de anuncios de la Empresa.

ARTICULO 65.—DERECHO DE INFORMACION:

1.—La Empresa facilitará al Comité la información establecida con carácter general en el Artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, referida a la ciudad de Vigo.

2.—Asimismo, facilitará información sobre el número de toneladas de basura total y por distritos, así como la variación en superficie del servicio de Limpieza.

3.—La empresa proporcionará anualmente al Comité los censos actualizados de los trabajadores en orden alfabético por apellidos, con fecha de ingreso, tipo de contrato y categoría laboral. Estos datos serán estrictamente confidenciales.

ARTICULO 66.—ASAMBLEAS:

Los trabajadores dispondrán de un crédito de 12 horas anuales para la celebración de asambleas dentro de la jornada de trabajo, previa notificación a la Empresa.

ARTICULO 67.—DERECHOS Y NORMALIZACION DEL IDIOMA GALLEGO:

Los trabajadores/as tienen derecho a desarrollar su actividad laboral y profesional en el idioma gallego, como lengua propia de Galicia y a recibir formación lingüística para mejorar el servicio al público, en su puesto de trabajo.

ARTICULO 68.—COMISION DE FORMACION:

En el plazo de dos meses, se constituirá una Comisión de Formación integrada por tres representantes de los trabajadores, pertenecientes al Comité de Empresa y por tres representantes de la Empresa, que programe, estudie y gestione las diversas actividades formativas a impartir a los trabajadores.



CAPITULO VIII-SUBROGACION DEL PERSONAL

ARTICULO 69.—SUBROGACION DEL PERSONAL:

1.—El cambio de titularidad de la Empresa o de una unidad autónoma de la misma, no extinguirá por sí misma la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior. El cambio de titularidad exigirá el reconocimiento de la representación sindical de los trabajadores afectados.

2.—Si alguno de los servicios mencionados, dejasen de prestarse por la no renovación o rescisión de la concesión administrativa, los trabajadores adscritos a dichos servicios, serán absorbidos por la nueva empresa adjudicataria, o en su caso, por el propio Ayuntamiento de Vigo, en las mismas condiciones económicas y laborales que se establecen en el presente Convenio, o en el que le sustituya.

3.—Tanto el empresario cedente como el nuevo concesionario responderán solidariamente de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no fueran satisfechas.

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

CAPITULO IX-CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL

ARTICULO 70. CÓDIGO DE CONDUCTA

1.—El presente acuerdo sobre el código de conducta laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la Empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de los trabajadores/as y de la empresa.

2.—La dirección de la Empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores/as que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

3.—Corresponde a la Empresa, en uso de la facultad de dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo.

4.—Para la aplicación y graduación de las faltas, se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, así como la repercusión del hecho en los demás trabajadores en la empresa.

5.—Todas las faltas y sanciones se comunicarán simultáneamente al trabajador y al Comité de Empresa. Los Delegados Sindicales, si los hubiera, deberán ser oídos por la Empresa previamente

a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

6.—Los trabajadores que lo soliciten tendrán derecho a consultar su expediente disciplinario.

ARTICULO 71. GRADUACIÓN DE LAS FALTAS

1.—Toda falta cometida por los trabajadores/as se clasificará en atención a su trascendencia o intención en: Leve, Grave y Muy Grave.

ARTICULO 72. FALTAS LEVES

Se consideran faltas leves las siguientes:

1.—Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.

2.—De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un periodo de un mes, sin que existan causas justificadas. Las dos primeras faltas se sancionarán con amonestación.

3.—El abandono sin causa justificada del puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo, siempre que dicho abandono no resultase perjudicial para la empresa ni perturbara el trabajo de los demás operarios, en cuyos supuestos se considerará falta grave o muy grave.

4.—Falta de aseo y limpieza personal ocasionalmente.

5.—Faltar un día al trabajo sin autorización o causa justificada.

6.—Retrasar la entrega de los partes de alta, baja o confirmación en el caso de incapacidad temporal.

7.—No comunicar, con carácter previo la ausencia al trabajo y no justificación dentro de las veinticuatro horas siguientes la razón que la motivó, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

8.—Faltas de respeto y educación en el trato con los compañeros/as de trabajo y faltas de respeto en el modo de dirigirse a los superiores.

9.—El incumplimiento de normas de seguridad e higiene cuando no comporten riesgos personales y materiales.

10.—La disminución voluntaria del rendimiento normal del trabajo.

11.—Todas aquellas otras de semejante naturaleza.

ARTICULO 73. FALTAS GRAVES

Se considerarán faltas graves las siguientes:



- 1.—Más de tres faltas de puntualidad al mes, no justificadas.
- 2.—Faltar de dos días a tres al trabajo durante un período de treinta días sin causa justificada.
- 3.—La simulación de enfermedad o accidente.
- 4.—Cualquier alteración intencionada o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros/as.
- 5.—Dormir durante la jornada de trabajo.
- 6.—Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramienta o materiales de la empresa sin la debida autorización.
- 7.—El abandono del puesto de trabajo, sin causa justificada, que ocasione perjuicios a la empresa o pueda ser causa de accidente de sus compañeros/as
- 8.—La embriaguez o toxicomanía durante el trabajo cuando no sea habitual, o fuera del mismo vistiendo uniforme de la empresa.
- 9.—Ofender de palabra o mediante amenazas a un compañero/a o a un subordinado/a.
- 10.—La disminución voluntaria y continuada del rendimiento normal del trabajo.
- 11.—Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales, falta de respeto a la intimidad o dignidad de las personas y, en general, cualquier conducta incluida en las definiciones de Acoso laboral señaladas en el artículo 48 de este Convenio.
- 12.—La reincidencia en la comisión de falta leve (excepto la puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre teniendo mediado sanción.
- 13.—Todas aquellas otras de semejante naturaleza.

ARTICULO 74. FALTAS MUY GRAVES

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- 1.—Más de trece faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un período de seis meses o veintiséis durante un año.
- 2.—Faltar al trabajo más de tres días en un período de treinta días sin causa justificada.
- 3.—El fraude deslealtad o abuso de confianza en el trabajo.
- 4.—El hurto o robo, tanto a los compañeros/as de trabajo como a la empresa o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- 5.—Quebrantar o violar intencionadamente el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa de sus trabajadores/as o de las representaciones sindicales.



6.—La embriaguez o toxicomanía habitual si repercute negativamente en el trabajo.

7.—La competencia desleal.

8.—Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros/as o subordinados/as.

9.—El abandono del puesto de trabajo sin justificación cuando ello ocasione grave perjuicio para la empresa o fuera causa de accidente para el trabajador/a, sus compañeros/as o terceros.

10.—La imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo que ocasionen riesgo grave de accidente laboral, perjuicios a sus compañeros/as o a terceros.

11.—La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/as de trabajo, salvo que sean debidas a abuso de autoridad.

12.—La reincidencia en falta grave aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en un período de los dos últimos meses y fuesen objeto de sanción.

13.—Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

14.—Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o a la dignidad de las personas y, en general, cualquier conducta incluida en las definiciones de Acoso laboral señaladas en el artículo 48 de este Convenio.

15.—El abuso de autoridad por parte del que la ostente. Tendrán consideración de abuso de autoridad, los actos realizados por Directivos, Jefes o Mandos Intermedios, con infracción manifiesta y deliberada de los preceptos legales, y con perjuicio al trabajador/a, el cual podrá dar cuenta por escrito o a través de los Representantes de los Trabajadores, a la Dirección de la Empresa de los actos que supongan el abuso de autoridad o dejadez de sus mandos superiores. Recibiendo el escrito la Dirección abrirá el oportuno expediente, y en el plazo máximo de 10 días deberá emitir su informe. En el caso contrario los Representantes de los Trabajadores/as, deberán formular la oportuna denuncia ante la autoridad laboral competente.

16.—Todas aquellas otras de semejante naturaleza.

ARTICULO 75. REGIMEN DE SANCIONES

Las sanciones que la empresa podrá imponer, según la gravedad o circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

1.—Por faltas leves:



Luns, 8 de abril de 2019

Núm. 68

- Amonestación verbal.
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de un día.
- 2.—Por falta grave:
- Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.
- 3.—Por falta muy grave:
- Suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días.
 - Despido.

ARTICULO 76. PRESCRIPCIÓN

- 1.—Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:
- Faltas leves: 10 días
 - Faltas graves: 20 días
 - Faltas muy graves: 30 días
- 2.—La prescripción de las faltas señaladas comenzará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso a los tres meses de haberse cometido.
- 3.—Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha en que haya devenido firme.

CAPITULO X-CONTROL DE ASCENSOS Y PROMOCION INTERNA:

SISTEMA PARA A PROVISIÓN DE PRAZAS DE CONDUCTORES

Se cubrirán todas las vacantes de oficial condutor, regulándose el sistema por la Comisión Paritaria.

DISPOSICION FINAL UNICA:

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

SERVICIOS DE RECOGIDA Y TRANSPORTE DE RESIDUOS MUNICIPALES (FRACCIÓN RESTO, INCLUYENDO “PROYECTO PILOTO” DE RECOGIDA DE LA FRACCIÓN ORGÁNICA), RECOGIDA TRANSPORTE Y GESTIÓN DE LOS RESIDUOS VOLUMINOSOS (INCLUIDOS LOS RAAE’s) Y LOS DERIVADOS DEL SERVICIO DEL “PUNTO LIMPIO MUNICIPAL”, ASÍ COMO LA LIMPIEZA URBANA Y DE PLAYAS DEL TÉRMINO MUNICIPAL DE VIGO, Y LA RECOGIDA Y TRANSPORTE DE LOS RESIDUOS DERIVADOS DE ESTE SERVICIO DE LIMPIEZA, Y REPOSICIÓN DE MAQUINARIA Y VEHÍCULOS.

Luns, 8 de abril de 2019

Núm. 68

CUADRO HORARIO PARA EL AÑO 2018

1.—Servicios: R.B.U. y L.V.

Mañana de 06:00 a 13:00 horas

Tarde de 13:45 a 20:45 horas

Noche de 23:00-06:00 horas

2.—Servicios: LIMPIEZA DE PLAYAS

Mañana de 05:00 a 12:00 horas

Tarde de 13:45 a 20:45 horas

Noche de 22:00-05:00 horas

3.—Servicios: TALLERES

Mañana de 06:00 a 13:00 horas

Mañana de 07:30 a 14:30 horas

Tarde de 13:45 a 20:45 horas

Noche de 23:00-06:00 horas

4.—Almacén:

1er Turno: Lunes a Viernes Mañana de 07:30 a 14:30 horas

2º Turno: Lunes a Viernes Mañana de 09:00 a 14:00 horas

Tarde de 16:00 a 18:00 horas

5.—OFICINAS CENTRALES: VER HOJA ANEXA

6.—FESTIVOS LOCALES: Día 28 de Marzo

Día 16 de Agosto

6.—FESTIVOS SEGÚN ART 56 CONVENIO: Día 6 de Noviembre

OFICINAS CENTRALES

1.—HORARIO DE INVIERNO: (DEL 1 DE ENERO A 31 DE MAYO)

Lunes a Jueves: Mañana de 09:00 a 14:00 horas

Tarde de 16:00 a 18:30 horas

Viernes: Mañana de 09:00 a 14:00 horas

Luns, 8 de abril de 2019

Núm. 68

2.—*HORARIO DE VERANO: (DEL 1 DE JUNIO A 30 DE SEPTIEMBRE)*

Lunes a Viernes: Mañana de 08:00 a 15:00 horas

1.—*HORARIO DE INVIERNO: (DEL 1 DE OCTUBRE A 31 DE DICIEMBRE)*

Lunes a Jueves: Mañana de 09:00 a 14:00 horas

Tarde de 16:00 a 18:30 horas

Viernes: Mañana de 09:00 a 14:00 horas

4.—*FESTIVOS LOCALES:*

Día 28 de Marzo

Día 16 de Agosto

5.—*FESTIVOS SEGÚN ART. 56 CONVENIO:*

Día 12 de Noviembre

6.—*COMPENSACIÓN SÁBADOS FESTIVOS Y OTROS*

Día 30 de Abril

Día 18 de Mayo

Día 02 de Noviembre

Día 07 de Diciembre



Luns, 8 de abril de 2019

Núm. 68

TABLAS SALARIALES							Provisional 2018			ANEXO 1
	SALARIO	PLUS TOX.	PLUS	PLUS	PLUS	PLUS	GRATIFICACIÓN	GRATIFICACIÓN	GRATIFICACIÓN	
	BASE	PEN/PELIG.	NOCTURNO	PRODUCTIVIDAD	ACTIVIDAD	TRANSPORT.	JUL/DCBRE	MARZO	SEPTIEMBRE	
DÍAS	365	298	298	298	298	298				
SUB-ENCARG. NOCHE	55,64	13,91	16,69	2,19	0,00	4,36	1.669,20	1.669,20	1.669,20	
CAPATAZ DIA	51,19	12,80	0,00	2,19	0,00	4,36	1.535,70	1.535,70	1.535,70	
CAPATAZ NOCHE	51,19	12,80	15,36	2,19	0,00	4,36	1.535,70	1.535,70	1.535,70	
OFIC. 1ª COND. DIA	42,76	10,69	0,00	2,19	5,92	4,36	1.282,80	1.282,80	1.282,80	
OFIC. 1ª COND. NOCHE	42,76	10,69	12,83	2,19	5,92	4,36	1.282,80	1.282,80	1.282,80	
PEÓN DIA	42,01	10,50	0,00	2,19	2,88	4,36	1.260,30	1.260,30	1.260,30	
PEÓN NOCHE	42,01	10,50	12,60	2,19	2,88	4,36	1.260,30	1.260,30	1.260,30	
ENCARGADO TALLER	59,90	14,98	0,00	2,19	0,00	4,36	1.797,00	1.797,00	1.797,00	
OFIC.1ª MEC. DIA	47,51	11,88	0,00	2,19	4,20	4,36	1.425,30	1.425,30	1.425,30	
OFIC.1ª MEC. NOCHE	47,51	11,88	14,25	2,19	4,20	4,36	1.425,30	1.425,30	1.425,30	
PEÓN MECÁNICO	42,01	10,50	0,00	2,19	2,88	4,36	1.260,30	1.260,30	1.260,30	
LAVACOCHESES	42,01	10,50	0,00	2,19	2,88	4,36	1.260,30	1.260,30	1.260,30	
Artº 46: Anticipos	59.946,51	Euros				Artº 19 : Dieta completa		85,61	Euros	
Artº 40 : Ayuda familiar	79,63	Euros				Artº 19 : Media Dieta		38,08	Euros	
Festivos trabajados	110,97	Euros para todas las categorías.				Artº 28: Póliza accid. a)		29.561,96	Euros	
Plus Vehículo ligero	2,76	Euros/día				Artº 28: Póliza accid. b)		16.892,54	Euros	
Plus Lavacoches	2,76	Euros/día				Artº 28: Póliza accid. c)		26.042,68	Euros	
							Artº 28: Póliza accid. d)		34.488,92	Euros
	SALARIO	PLUS				PLUS	TOTAL	GRATIFICACIÓN	GRATIFICACIÓN	GRATIFICACIÓN

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.gal>
 Código seguro de verificación: ZGCL7NAT6M63LN9S



Luns, 8 de abril de 2019

Núm. 68

TABLA SALARIAL TIEMPO PARCIAL										Provisional 2018		ANEXO 1	
RETRIBUCIÓN DIARIA	SALARIO BASE	PLUS TOX PEN/PELIG	PLUS NOCTURNO	PLUS ACTIVIDAD	PLUS PRODUCTIVIDADE	PLUS TRANSPORTE	GRATIFICACIÓN XUL/DCBR0	GRATIFICACIÓN MARZO	GRATIFICACIÓN SEPTEMBRO	TOTAL	VACACIONS DÍA		
SUB-ENCARG NOCHE	83,96	17,11	20,53	0,00	2,69	5,36	7,52	7,52	7,52	159,73	89,70		
CAPATAZ DÍA	77,25	15,74	0,00	0,00	2,69	5,36	6,92	6,92	6,92	128,72	69,77		
CAPATAZ NOCHE	77,25	15,74	18,88	0,00	2,69	5,36	6,92	6,92	6,92	147,60	83,03		
OFIC 1ª COND DÍA	64,53	13,15	0,00	7,28	2,69	5,36	5,78	5,78	5,78	116,13	64,32		
OFIC 1ª COND NOCHE	64,53	13,15	15,77	7,28	2,69	5,36	5,78	5,78	5,78	131,90	75,36		
PEON DÍA	63,39	12,92	0,00	3,54	2,69	5,36	5,68	5,68	5,68	110,62	60,72		
PEON NOCHE	63,39	12,92	15,50	3,54	2,69	5,36	5,68	5,68	5,68	126,12	71,61		
ENCARGADO TALLER	90,39	18,42	0,00	0,00	2,69	5,36	8,09	8,09	8,09	149,22	80,65		
OFIC1ª MEC DÍA	71,69	14,61	0,00	5,16	2,69	5,36	6,42	6,42	6,42	125,19	68,77		
OFIC1ª MEC NOCHE	71,69	14,61	17,53	5,16	2,69	5,36	6,42	6,42	6,42	142,72	81,04		
PEON MECANICO	63,39	12,92	0,00	3,54	2,69	5,36	5,68	5,68	5,68	110,62	60,72		
LAVACOCHESES	63,39	12,92	0,00	3,54	2,69	5,36	5,68	5,68	5,68	110,62	60,72		

TABLAS SALARIALES PERSONAL INDIRECTO – ANEXO 1

	12	12	12	12	2	1	1
	Sal. Base	Plus Calidad	Plus Compl.	Plus Transp.	Jul/Diciembre	Beneficios	Septiembre
AUXILIAR ADMON 1	1.293,81	323,45	138,00	112,35	1.695,07	1.293,81	1.293,81
AUXILIAR ADMON 2	1.293,81	323,45	271,69	112,35	1.873,72	1.293,81	1.293,81
OFICIAL 2ª ADMON	1.379,14	344,79	120,82	112,35	1.827,18	1.379,14	1.379,14
OFICIAL 1ª ADMON 1	1.545,37	386,34	205,15	112,35	2.371,32	1.545,37	1.545,37
OFICIAL 1ª ADMON 2	1.545,37	386,34	360,20	112,35	2.371,32	1.545,37	1.545,37
AUXILIAR TÉCNICO 1	1.545,37	386,34	109,39	112,35	1.462,25	1.462,25	1.462,25
AUXILIAR TÉCNICO 2	1.545,37	386,34	325,74	112,35	1.640,27	1.640,27	1.640,27
ENCARGADO 1	1.821,73	455,43	1.009,90	112,35	2.943,92	2.043,50	2.043,50
ENCARGADO 2	1.821,73	455,43	1.036,94	112,35	2.943,91	1.821,73	1.821,73
JEFE MANTENIMIENTO	1.821,73	455,43	175,36	112,35	2.397,81	1.821,73	1.821,73
TÉCNICO DE PREVENCIÓN 1	1.462,25	365,56	70,98	112,35	1.961,25	1.462,25	1.462,25
TÉCNICO DE PREVENCIÓN 2	1.462,25	365,56	369,14	112,35	2.198,83	1.462,25	1.462,25
JEFE DEP. SERVICIOS	2.601,53	650,38	1.060,41	112,35	2.601,53	2.601,53	2.601,53
JEFE DEP. ADMON	2.601,53	650,38	1.169,64	112,35	2.601,53	2.601,53	2.601,53
JEFE DEP. REL. LABORLES	2.168,48	542,12	0,00	112,35	2.168,48	2.168,48	2.168,48
JEFE DE NEG. CONTABLE	2.016,06	504,01	284,01	112,35	2.016,06	2.016,06	2.016,06

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.gal>
 Código seguro de verificación: ZGC17NAT6M63LN9S



CONVENIO COLECTIVO DA EMPRESA “FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS S.A.” PARA O PERSOAL DOS SERVIZOS DE RECOLLIDA E TRANSPORTE DE RESIDUOS MUNICIPAIS (FRACCIÓN RESTO, INCLUÍNDO “PROXECTO PILOTO” DE RECOLLIDA DA FRACCIÓN ORGÁNICA), RECOLLIDA TRANSPORTE E XESTIÓN DOS RESIDUOS VOLUMINOSOS (INCLUÍDOS OS RAEE’s) E OS DERIVADOS DO SERVIZO DO “PUNTO LIMPO MUNICIPAL”, ASÍ COMO A LIMPEZA URBANA E DE PRAIAS DO TERMO MUNICIPAL DE VIGO, E A RECOLLIDA E TRANSPORTE DOS RESIDUOS DERIVADOS DESTE SERVIZO DE LIMPEZA, E REPOSICIÓN DE MAQUINARIA E VEHÍCULOS

CAPÍTULO PRELIMINAR.—DETERMINACIÓN DAS PARTES ASINANTES

Son partes asinantes do presente Convenio Colectivo de Traballo, dunha parte a Representación Social, constituída polos representantes dos e das traballadoras e membros das Seccións Sindicais CIG, USO, CC.OO, e por outra parte os Representantes da Empresa.

As partes recoñécense mutua e reciprocamente a representatividade requirida no Título III do Texto Refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores e ostentan, polo tanto, plena lexitimidade para suscribir o presente Convenio Colectivo de carácter estatuario.

CAPÍTULO I
NORMAS XERAIS

Artigo 1. ÁMBITO FUNCIONAL, TERRITORIAL E PERSOAL

O presente Convenio Colectivo regulará as condicións de traballo da empresa FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. para o seu persoal dos SERVIZOS DE RECOLLIDA E TRANSPORTE DE RESIDUOS MUNICIPAIS (FRACCIÓN RESTO, INCLUÍNDO “PROXECTO PILOTO” DE RECOLLIDA DA FRACCIÓN ORGÁNICA), RECOLLIDA TRANSPORTE E XESTIÓN DOS RESIDUOS VOLUMINOSOS (INCLUÍDOS OS RAEE’s) E OS DERIVADOS DO SERVIZO DO “PUNTO LIMPO MUNICIPAL”, ASÍ COMO A LIMPEZA URBANA E DE PRAIAS DO TERMO MUNICIPAL DE VIGO, E A RECOLLIDA E TRANSPORTE DOS RESIDUOS DERIVADOS DESTE SERVIZO DE LIMPEZA, E REPOSICIÓN DE MAQUINARIA E VEHÍCULOS.

Artigo 2. ÁMBITO TEMPORAL

1. A duración do Convenio será de catro anos polo que se estenderá a súa vixencia dende o 1 de Xaneiro do 2018 até o 31 Decembro de 2021.

2. Nembargante, este Convenio seguirase aplicando ata a sinatura do novo Convenio que o substitúa. Nese intre estarase ó que determine a lexislación vixente en materia de negociación colectiva.

3. O presente Convenio entrará en vigor o día da súa sinatura. As condicións económicas, terán a súa vixencia a partir do 1 de Xaneiro de 2018.



Artigo 3. DENUNCIA

O presente Convenio considerarase automaticamente denunciado unha vez rematada a vixencia prevista no artigo anterior, sen necesidade de aviso previo ningún.

Estarase ao determinado no artigo 86 do Estatuto dos Traballadores.

Artigo 4. CONDICIÓNS MÁIS BENEFICIOSAS

Todas as condicións económicas ou de calquera índole, contidas no presente Convenio terán o carácter de mínimas, polo que os pactos, cláusulas ou situacións implantadas por anteriores adxudicatarios/as que impliquen condicións máis beneficiosas para os/as traballadores/as con respecto ao presente Convenio, individual ou colectivamente, subsistirán para aqueles/as que as veñen desfrutando.

Artigo 5. ABSORCIÓN E COMPENSACIÓN

1. As retribucións establecidas neste Convenio compensarán e absorberán todas as existentes no intre da súa entrada en vigor, calquera que sexa a natureza ou a orixe das mesmas.

2. Os aumentos de retribucións que puideran producirse no futuro por disposicións legais, só serán aplicábeis cando considerados globalmente no cómputo anual superen os aquí pactados. No caso contrario, serán compensados e absorbidos manténdose o presente Convenio nos seus propios termos.

Artigo 6. COMISIÓN PARITARIA

1. No prazo máximo de 10 días dende a sinatura do Convenio, constituirase unha Comisión Paritaria de interpretación e vixilancia do Convenio con enderezo na rúa Tarragona 12, baixo; 36211 Vigo .

2. Estará formada por 6 representantes da parte económica e 6 da parte social, pertencentes ao Comité de Empresa e as dúas partes poderán contar con asesores/as.

3. Reuniranse a instancia da parte, cantas veces sexa necesario, debendo celebrar a reunión dentro das 48 horas seguintes á convocatoria.

4. As súas funcións serán as seguintes:

a. Interpretación da totalidade das cláusulas deste Convenio.

b. Vixilancia e cumprimento do pactado.

c. Estudo e valoración de novas disposicións legais de promulgación posterior a entrada en vigor do presente Convenio que poidan afectar ao seu contido.

d. Cantas outras actividades tendan a eficacia práctica do Convenio e a unha maior solución interna dos conflitos.



5. As reunións da Comisión Paritaria, cando sexan convocadas pola parte empresarial, o día correrá a cargo da Empresa, e cando sexan convocadas pola parte social, será o 50%, é dicir, o día investido na reunión correrá a cargo da parte social, e na próxima a cargo da Empresa. Despois de cada negociación dun Convenio Colectivo, as catro primeiras reunións desta Comisión serán por conta da Empresa.

6. As actas das reunións entregaranse, con acuse de recibo, a un/unha representante de cada Central Sindical con presenza na Comisión Paritaria, no prazo máximo de 15 días posteriores a data de celebración da reunión.

Artigo 7. INTERPRETACIÓN E APLICACIÓN DO CONVENIO

1. As dúas partes conveñen que calquera dúbida ou diverxencia que poida xurdir sobre a interpretación ou aplicación deste Convenio, sexa sometida, antes de establecer reclamación ante os órganos competentes, a informe da Comisión Paritaria.

2. A Comisión Paritaria deberá emitir o seu informe nun prazo máximo de 48 horas a partir do día seguinte en que fose solicitado.

3. As partes acordan someter as discrepancias producidas no seno de dita Comisión as disposicións contidas no acordo interprofesional galego sobre procedementos extraxudiciais de resolucións de conflitos colectivos de traballo (AGA). En calquera caso as funcións e actividades da Comisión Paritaria, non obstruirán en ningún modo o libre acceso á xurisdición administrativa e contenciosa prevista na Lei.

4. Tamén, e de cara a resolver de maneira efectiva as discrepancias que poidan xurdir para a non aplicación das condicións de traballo o que se refire o artigo 82.3 do Estatuto dos Traballadores, as partes asinantes do presente Convenio acordan acollerse as disposicións contidas no acordo sinalado no parágrafo precedente.

CAPÍTULO II

CONDICIÓNNS ECONÓMICAS

Artigo 8. CONDICIÓNNS ECONÓMICAS

1. As condicións económicas serán as que para cada grupo profesional e posto de traballo, que se establecen na táboa salarial anexa, independentemente do tipo de contrato, de acordo cos artigos seguintes:

2. O pagamento da nómina mensual efectuarase o derradeiro día hábil de cada mes. Cando coincida en festivo ou en Sábado, farase o día anterior. A entrega da nómina farase en recibo confidencial.



3. O/a traballador/a, previa notificación á empresa dun mes, poderá elixir calquera entidade bancaria para o ingreso da súa nómina, achegando, xunto cá solicitude, os datos relativos á súa conta bancaria.

4. Poderase solicitar o abono de anticipos quincenais, a conta do traballo feito ata o día 10 de cada mes, ata un máximo de 800 €. A empresa fará unha transferencia bancaria a conta que designe o/a traballador/a ata o día 15 do mes no que o solicitara.

Artigo 9. SALARIO BASE

O salario base do persoal afectado por este Convenio será o que, para cada grupo profesional e posto de traballo se establece na táboa salarial anexa. O salario base devengarase por día natural.

Artigo 10. ANTIGÜIDADE

1. O complemento de antigüidade consistirá en tres bienios do 5% e posteriores quinquenios do 7% sobre o salario base de cada grupo profesional e posto de traballo.

2. A antigüidade aboarase o primeiro mes do ano en que se cumpra o bienio ou o quinquenio.

3. Limitase o porcentaxe máximo a percibir por este concepto o 43%. No caso de o asinar o Convenio algún traballador/a o supere, ese porcentaxe fixarase como antigüidade consolidada e permanecerá invariable na vixencia do contrato de traballo do persoal afectado, que sempre será calculado sobre o Salario Base do Convenio vixente en cada ano.

Artigo 11. PLUS TÓXICO, PENOSO E PERIGOSO

1. O persoal afecto a este Convenio percibirá un complemento do posto de traballo denominado plus tóxico, penoso e perigoso, sendo o seu importe o 25% do salario base de cada categoría.

2. Quedan exceptuados da percepción deste plus os postos de traballo desempeñados por empregados/as técnicos/as- administrativos/as, que percibirán un plus de calidade, da mesma contía ca do plus tóxico.

3. Este plus aboarase por día efectivamente traballado.

Artigo 12. PLUS DE ACTIVIDADE

1. Para cada grupo profesional e posto de traballo, e polos importes que figuran nas táboas anexas, devengarase este plus por día efectivamente traballado.

2. Todo o persoal percibirao cando efectúe o seu traballo cun rendemento correcto.

Artigo 13. PLUS DE TRANSPORTE

1. Todo o persoal afecto por este Convenio percibirá un plus de transporte, sendo o seu importe o establecido na táboa salarial anexa.



2. Este plus aboarase por día efectivamente traballado.

Artigo 14. PLUS DE NOCTURNIDADE

1. Os/as traballadores/as que fagan a súa xornada entre as 22.00 e as 06.00 horas, percibirán un plus de nocturnidade, consistente no 30% do salario base de cada grupo profesional e posto de traballo.

2. Este plus aboarase por día efectivamente traballado en xornada nocturna.

Artigo 15. GRATIFICACIÓNS EXTRAORDINARIAS

1.—Establécense catro gratificacións extraordinarias anuais aboándose cada unha a razón de 30 días de Salario Base mais antigüidade. Dende o 1 de xaneiro de 2021, as gratificacións serán aboadas a razón de 30 días de salario base mais antigüidade e 25 días de plus de produtividade.

2.—Os períodos do devengo e datas de abono de cada unha destas gratificacións extraordinarias serán os seguintes:

- Gratificación extraordinaria de Marzo: Devengarase do 1 de Xaneiro ao 31 de Marzo de cada ano procedéndose ao seu abono o día 15 de Marzo.
- Gratificación extraordinaria de Xullo: Devengarase do 1 de Abril ao 30 de Xuño, de cada ano en curso procedéndose ao seu abono o día 15 de Xullo.
- Gratificación extraordinaria de Setembro: Devengarase Paga do 1 de Xullo ao 30 de Setembro, de cada ano en curso procedéndose ao seu abono o día 30 15 de Setembro.
- Gratificación extraordinaria de Nadal: Devengarase do 1 de Outubro ao 31 de Decembro, de cada ano en curso procedéndose ao seu abono o día 15 de Decembro.

3.—As gratificacións extraordinarias devengaranse día a día, non devengándose nas ausencias inxustificadas. Nos casos de I.T. estarase ao disposto no artigo 29.

Artigo 16. PLUS DE PRODUTIVIDADE

1. O persoal afecto por este Convenio, percibirá un complemento de posto de traballo, denominado plus de produtividade, que para cada grupo profesional e posto de traballo, será o que se especifica nas táboas salariais anexas.

2. Quedan exceptuados da percepción deste plus os postos de traballo desempeñados polos/as empregados/as técnicos/as-administrativos/as.

3. Este plus aboarase por día efectivamente traballado.



Artigo 17. FESTIVOS TRABALLADOS

1. Os festivos traballados, que coincidan de Luns a Venres, serán aboados na contía que se especifica nas táboas salariais anexas para todos os grupos profesionais e postos de traballo, concedendo a Empresa ademais un día de descanso compensatorio, que se aboará como día efectivamente traballado.

No caso de que coincida un sábado en festivo, aos traballadores a tempo parcial compensaráselles con 1 día de descanso, que se aboará como día efectivamente traballado.

2. O persoal necesario para que faga os festivos será cuberto por traballadores/as voluntarios/as, que se obrigarán a permanecer nesta situación polo prazo dun ano. No caso de non cubrir as prazas necesarias establecerase unha corre-quenda co resto do persoal.

No correquendas de festivo o persoal poderá trocar o festivo entre si. Ademais os traballadores que teñan que prestar os seus servizos en festivos, poderán trocar o día co persoal de tempo parcial que teña a súa xornada ampliada a tempo completo ou co persoal contratado temporalmente a tempo completo. Todo iso, a condición de que o traballador fixo non sexa voluntario para traballar festivos e sempre que as necesidades do servizo permítano.

3. Cos descansos compensatorios pendentes do desfrute, a Empresa confeccionará un calendario anual, con todos/as aqueles/as que están pendentes do seu desfrute, para facelo entre o período comprendido entre Outubro (coincidirá co remate do período establecido das vacacións) e Marzo. De Outubro a Decembro desfrutaranse os xerados ata finais de Setembro, e de Xaneiro a Marzo os xerados de Outubro a Decembro.

4. Os peóns con carné da clase “ C “ e os/as oficiais de 1ª condutor/a, poderán trocar entre si os traballos en festivos, previa autorización e sempre que a organización do servizo o permita,

5. Este artigo non se aplicará os/as traballadores/as contratados/as a tempo parcial, para prestar servizo os Sábados e Domingos.

Artigo 18. PLUS DE VEHÍCULOS LIXEIROS

1.—Os/as operarios/as que empreguen os vehículos lixeiros percibirán este Plus na contía que se especifica nas Táboas Salariais Anexas.

2.—Este Plus aboarase por día efectivamente traballado.

3.—Manterase actualizada a relación de vehículos lixeiros polos que corresponde percibir este plus, e especificarase claramente os vehículos nos que non se necesite o carné de Clase C para a súa condución.



Artigo 19. AXUDA DE CUSTOS

1. Compensaranse economicamente os desprazamentos por motivos laborais fóra do municipio, sempre que se teña que durmir no lugar do desprazamento, ou cando sexa necesario xantar ou cear no mesmo.

2. Compensarase segundo os importes reflectidos na táboa salarial anexa.

Artigo 20. INCREMENTO SALARIAL

Establécense os seguintes incrementos salariais:

- Para o primeiro ano de vixencia establécense un incremento do 2% sobre as Táboas Salariais do 2017.
- Para o segundo ano de vixencia establécense un incremento do 2% sobre as Táboas Salariais do 2018.
- Para o terceiro ano de vixencia establécense un incremento do 3% sobre as Táboas Salariais do 2019.
- Para o cuarto ano de vixencia establécense un incremento do 3% sobre as Táboas Salariais do 2020.

Artigo 21.

No caso de que o IPC interanual real a nivel estatal, a data 31 de Decembro dos anos 1º e 2º de vixencia, supere o 1,5%, ese exceso sumarase ao % no que se incrementaron as Táboas no ano correspondente. Estes incrementos aplicaranse sobre as Táboas Salariais Definitivas do ano anterior. Tal diferenza regularizarase con efectos de primeiro de Xaneiro do ano que corresponda, servindo de base para as Táboas Salariais do ano seguinte.

Artigo 22. RETRIBUCIÓN DO PERSOAL A TEMPO PARCIAL

1.—O persoal contratado a tempo parcial para prestar servizo os Sábados e Domingos, percibirán a súa retribución por día efectivamente traballado e por todos os conceptos devengados por ese día, segundo os importes reflectidos na Táboa Salarial Anexa. Establecese esta retribución considerando o total anual devengado por un/unha traballador/a a tempo completo polos 222 días de traballo efectivo feito.

2.—Os outros conceptos non retributivos incluídos no Convenio e que se aplican ao persoal a tempo completo, aplicaranse a este persoal segundo o indicado no artigo 13.4.d do Estatuto dos Traballadores:” d) Os/as traballadores/as a tempo parcial terán os mesmos dereitos cos/cas traballadores/as a tempo completo. Cando corresponda en atención a súa natureza, tales dereitos serán recoñecidos nas disposicións legais regulamentarias e nos Convenios Colectivos de xeito proporcional, en función do tempo traballado.”



CAPÍTULO III
CONDICIÓN DE TRABAJO

Artigo 23. XORNADA DE TRABAJO

1.—Persoal contratado a xornada semanal completa.

1.1.—Establecese unha xornada anual para o persoal a tempo completo de 222 días de traballo efectivo, cunha xornada diaria de 7 horas de traballo efectivo (incluídos 25 minutos para descanso).

1.2.—A distribución da xornada de traballo para o persoal a tempo completo, será de Luns a Sábado.

1.3.—Os días de descanso totais por operario/a serán de 48 días ao ano e retribuiranse como efectivamente traballados, fixándose o día de descanso o Sábado. Cando dito Sábado sexa festivo, o día de descanso desfrutarase noutro día de Luns a Venres, regulándose pola Comisión Paritaria.

2.—Persoal contratado a tempo parcial:

2.1.—Para a xornada de traballo de Sábados e Domingos, establececese, unha xornada diaria de 7 horas de traballo efectivo (incluídos 25 minutos para descanso).

3.—Días non laborais:

3.1.—O persoal contratado a tempo completo: O persoal da quenda da noite, non traballarán os días 24 e 31 de Decembro, e o persoal das quendas da mañá e da tarde non o farán os días 25 de Decembro e 1 de Xaneiro, agás o número necesario para o servizo que se debe prestar neses días.

3.2.—Para o persoal contratado a tempo parcial: O persoal da quenda da noite non traballará os días 24 e 31 de Decembro, cando cadre en Sábado ou Domingo a quenda correspondente, e a Empresa aboará eses días a razón de Salario Base máis antigüidade.

Así mesmo, aos traballadores/as de fin de semana cuxa xornada laboral inclua os festivos 25 de Decembro e 1 de Xaneiro e non presten servizo algún destes días, abonaráselle devanditos días a razón de salario base máis antigüidade.

Artigo 24. CALENDARIO LABORAL

1.—O Calendario Laboral deberá incluír todos os servizos, incluído o das oficinas da Empresa, e axuntarse como Anexo Nº II o correspondente ao ano 2018.



Artigo 25. DESCANSO

1. Descanso semanal: como norma xeral, o persoal contratado a tempo completo das quendas da mañá e tarde farán o seu descanso semanal o Domingo. O persoal que efectúe a súa xornada na quenda da noite, descansará a noite do Domingo ao Luns.

2. Descanso por festivos: previa autorización e sempre que as necesidades do servizo o permitan, o persoal que o solicite poderá trocar algún día de descanso con outro/a compañeiro/a, que se atope na mesma quenda de traballo e sexa da mesma categoría laboral. En casos excepcionais, os/as condutores/as poderán solicitar o troco dalgún día de descanso con algún peón con carné C, anotado/a coma voluntario/a.

Artigo 26. VACACIÓNS

1.—Persoal contratado a xornada semanal completa:

1.1.—Todo o persoal adscrito ao presente Convenio, contratado a tempo completo, desfrutará de 30 días naturais de vacacións retribuídas, ou a parte proporcional que lle corresponda en función do tempo traballado.

1.2.—As vacacións retribuiranse a razón de 30 días de salario base, antigüidade e 25 días de plus tóxico, plus de actividade, plus de produtividade e plus de transporte; igualmente, engadiráselle a cantidade que resulte de dividir por 3 a percepción dos tres meses anteriores ao desfrute das vacacións, polo concepto de nocturnidade.

1.3.—As vacacións desfrutaranse durante os meses de Xullo a Setembro, ambos inclusive. A tal fin confeccionarase un calendario anual con tres períodos para o seu desfrute, e con tres grupos de traballadores/as. Os/as traballadores/as que nun ano os desfrutan no primeiro período establecido, o seguinte ano farano no segundo, e o seguinte no terceiro, e logo outra vez no primeiro, e así sucesivamente.

1.4.—A Empresa poderá conceder ao persoal que o solicite o desfrute das vacacións fóra do período establecido neste Convenio, sempre que as necesidades do servizo o permitan, en todo caso, antes da confección do calendario de vacacións anual.

1.5. Cando o período vacacional fixado no calendario coincida no tempo cunha incapacidade temporal derivada do empreñe, o parto, ou a lactación natural ou co período de suspensión do contrato de traballo por maternidade ou paternidade, terase dereito a desfrutar as vacacións en datas distintas a da Incapacidade Temporal, ou ao desfrute do permiso que por aplicación de dito precepto lle correspondera, ao remate do período de suspensión, aínda que teña rematado o ano natural que corresponda.

1.6.—No suposto de que o período de vacacións fixado coincida no tempo con unha incapacidade temporal por continxencias distintas as sinaladas no parágrafo anterior que imposibilite ao traballador/a desfrutar as vacacións total ou parcialmente, durante o ano natural o que corresponda, o traballador/a poderá facelo unha vez que remate a súa incapacidade e sempre que non tivesen transcorridos mais de dezaoto meses a partir do final do ano no que foi orixinado.



1.7.—Os/as traballadores/as poderán trocar entre eles, 15 ou 30 días ininterrompidos de vacacións, dos que lles corresponden anualmente dentro do período vacacional, sempre que este troco se faga entre traballadores/as do mesmo Grupo Profesional e Posto de Traballo ou traballadores/as con carné C anotados/as coma voluntarios/as, con Oficiais Conductor/a, previa autorización da Empresa, e antes da confección definitiva do calendario das vacacións anuais.

2.—Persoal contratado a tempo parcial:

A partir do 1 Xaneiro 2019, os/as contratados/as a tempo parcial gozarán da parte proporcional das vacacións que lles correspondan en función dos días traballados (A partir do 1 de Xaeniro do 2019 por 52 días ao ano corresponden 4,27 días de vacacións). A Comisión Paritaria regulará o tratamento da parte que excede dos 4 días.

Artigo 27. PERMISOS E LICENZAS

1. O persoal afecto ao presente Convenio terá dereito aos seguintes permisos e licenzas:

2. A. PERMISOS: A Empresa poderá conceder ao persoal que o solicite, e por causas xustificadas, ata 15 días de permisos ao ano, sen soldo, sempre que as necesidades do servizo o permitan. Os permisos deberán ser solicitados cunha antelación de 15 días, agás casos de urxente necesidade.

3. B. LICENZAS: O persoal terá dereito, sempre que se cumpran os requisitos esixidos pola Lei, dos días de licenzas retribuídas na forma e condicións que a continuación se indican:

a. Por casamento do/da traballador/a: 18 días naturais.

b. Casamento de fillos/as: 2 días se é na provincia, e 3 se é fora dela.

c. Por nacemento de fillos/as ou adopción: 3 días. En caso de intervención cirúrxica no parto: 4 días. Se o nacemento é fora da provincia: 5 días.

C1.—Para as traballadoras con dereito a prestación por risco durante o embarazo desde a semana 18: as 2 semanas inmediatamente anteriores ao comezo da devandita prestación.

d. Falecemento, accidente, enfermidade grave, ou hospitalización da parella e pais: 4 días laborables.

D1.—Accidente, enfermidade grave ou hospitalización de fillos: 4 días laborables.

D2.—Falecemento de fillos: 15 días naturais.

e. Falecemento, accidente, enfermidade grave, ou hospitalización de avós, irmáns, netos: 3 días laborables.

f. Falecemento de tíos/as ou sobriños/as: 1 día (o día do enterro.)

g. Por traslado do domicilio habitual: 2 días.



h. O/a traballador/a que non estando en situación de I.T. teña que ser sometido a unha intervención cirúrxica: 1 día o mesmo ou o posterior.

i. Para renovación do carné de conducir, das clases, C, D e E, de todo o persoal que o requira para á realización do seu traballo na Empresa polo tempo que lle sexa necesario para efectuar recoñecemento psicotécnico ou exames.

j. A Empresa, previa petición dos/das traballadores/as que fagan estudos para obtención dun título profesional, e posterior xustificación, concederá as oportunas licenzas para asistir a exames.

k. Polo tempo indispensábel para o cumprimento dun deber inescusábel de carácter público ou persoal. Terá dereito ao tempo necesario para acudir ao/á médico/a da Seguridade Social sempre que coincida ca súa xornada laboral e con posterior xustificación.

l. Todo/a traballador/a que unha vez iniciada a súa xornada de traballo, e que no transcurso da mesma se sentise enfermo/a, ou recibise notificación de accidente, falecemento ou enfermidade grave dalgún familiar ata segundo grado, e tivese que deixar o seu posto de traballo, con posterior xustificación médica, percibirá o importe total de dita xornada. Nestes casos a licenza, comezará a cumprirse a partir do día seguinte.

m. Se ao remate da xornada de traballo, se tivera dereito a unha licenza, esta comezará ao día seguinte.

n. Todo o persoal desfrutará de 1 día de asuntos propios por cada 74 días efectivos de traballo, ata un máximo de 3 días por ano.

ñ) No caso de intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario de parentes ata o segundo grado de consanguinidade ou afinidade: dous días.

4.—Como norma xeral, as licenzas comezarán a contar na data en que se produza o feito que as motiva.

En canto ás licenzas recollidas nos apartados d) e e), comezarán a contar o día do feito que as motiva salvo que devandito día sexa festivo, nese caso comezarán o primeiro día laborable posterior.

Se por motivos de hospitalización de familiares, debida a enfermidade grave ou por necesidades da operación, establecéranse quendas de estancia no hospital a fin de atender ao/á enfermo/a, o/a traballador/a poderá comezar a súa licenza con posterioridade ata nun máximo de dez días naturais desde a data do alta hospitalaria.

5.—A referencia que nos apartados anteriores se fai á parella, entenderase feita, así mesmo, á/o compañeira/o que de xeito estábel e en situación de feito asimilábel ao casamento, conviva co/ca traballador/a, previa certificación de convivencia que acredite dita situación. Igualmente cando se faga referencia a familiares, entenderase tanto aos consanguíneos como por afinidade.



Artigo 28. SEGURO DE VIDA E SEGURO DE ACCIDENTES

1. A Empresa cubrirá os riscos por Falecemento e Incapacidade Permanente mediante un seguro Colectivo de Vida e un seguro Colectivo de Accidentes, que garante as seguintes indemnizacións:

2.

2.A) No caso de falecemento por accidente laboral ou enfermidade profesional, a cantidade reflectida coma tal nas Táboas Salariais do ano correspondente.

2.B) No caso de falecemento por accidente non laboral ou enfermidade común, a cantidade reflectida coma tal nas Táboas Salariais do ano correspondente.

2.C) No caso de Incapacidade Permanente Total para a súa profesión habitual, calquera que sexa a súa orixe (accidente laboral ou non laboral, por enfermidade común ou profesional) a cantidade reflectida coma tal nas Táboas Salariais do ano correspondente.

2.D) No caso de Incapacidade Permanente Absoluta ou Grande Invalidez, calquera que sexa a súa orixe (accidente laboral ou non laboral, enfermidade común ou profesional) a cantidade reflectida coma tal nas Táboas Salariais do ano correspondente.

3. Para os efectos deste título considerase accidente de traballo e enfermidade profesional o sufrido con ocasión da prestación de servizos para esta Empresa, incluíndo cando se produza “in itinere”.

4. O titular poderá designar, ante a entidade aseguradora e por escrito, aos seus propios beneficiarios.

Artigo 29. INCAPACIDADE TEMPORAL

1. Nos supostos de I.T. derivada de accidente laboral, a Empresa complementará ata o 100% do salario mensual dende o primeiro día de baixa e mentres dure a mesma. Non procederá ao pago deste complemento cando o feito causante ocorra noutra Empresa, na que o/a operario/a preste servizos como pluriempregado/a.

2. De igual xeito, complementarase ata o 100% do salario mensual, nos casos de hospitalización e mentres dure a convalecencia.

3. Nos supostos de I.T. por enfermidade común ou accidente non laboral, a Empresa complementará ata o 75% do salario mensual os vinte primeiros días, e ata o 100% a partires do día 21 da baixa.

4. Igual criterio seguirase con respecto ó aboamento das pagas extraordinarias.

5. Será de aplicación a este artigo a retroactividade do seu aboamento a partires do 1 de xaneiro do ano correspondente.



Luns, 8 de abril de 2019

Núm. 68

Artigo 30. ROUPA DE TRABALLO

1.—A dotación do vestiario para o persoal fixo, tanto a tempo parcial como a tempo completo e o seguinte:

1º.—Entrega de ROUPA BRANCA:

1.—Condutores/as:

3 Pantalóns 1 Gorro de lá

1 Braga do pescozo

3 Polos 1 Viseira

1 Cazadora 4 Pares de calcetíns

1 Xersei 1 Chaleco de alta visibilidade

2.—Peóns:

3 Pantalóns 1 Gorro de lá 1 Braga do pescozo

3 Polos 1 Viseira

1 Cazadora 4 Pares de calcetíns

1 Xersei 1 Chaleco de alta visibilidade

3.—Mecánicos/as:

4 Pantalóns 1 Viseira

3 Polos 4 Pares de calcetíns

3 Cazadoras 1 Chaleco de alta visibilidade

1 Gorro de lá 1 Braga do pescozo

2º.—ROUPA TIPO GORETEX OU SEMELLANTE:

1.—Condutores/as:

1 Traxe de augas.

1 Forro polar.

1 Par de zapatos ou botas.

2.—Peóns:

1 Traxe de augas.

1 Forro polar.



Luns, 8 de abril de 2019

Núm. 68

1 Par de botas.

3.—Mecánicos/as:

1 Traxe de augas.

1 Forro polar.

1 Par de botas de seguridade.

3.—O persoal con contratos temporais faráselle entrega do vestiario suficiente e adecuado para a realización do seu traballo.

4 .—En todos os casos, cando facendo o traballo, esta rachase, ou quedase inservíbel, a Empresa trocará a prenda por outra nova, previa entrega da prenda deteriorada.

5 .—Para a confección da roupa terase en conta a diferenza de sexo do/da traballador/a, tamén se terá en conta a tallase e características das mulleres, así como a roupa especial para empenñadas.

6 .—Entregarase, ademais ao persoal que voluntariamente o solicite, unha faixa lumbar.

7.—Cando o Comité de Seguridade e Saúde elixa a roupa, entregáraselle unha mostra da mesma.

8.—O Comité de Seguridade e Saúde (C.S.S.) fixará en cada caso, a calidade das prendas a entregar.

Artigo 31. RETIRADA DO PERMISO DE CONDUCIR

1. No suposto de que a un/unha traballador/a desempeñando o Posto de Traballo de condutor/a, facendo o seu cometido cun vehículo da Empresa e cumprindo ca función que lle foi encomendada, lle fose retirado provisionalmente o permiso de conducir, a Empresa asignaralle outro posto de traballo do seu Grupo Profesional axeitado ás súas facultades e respectándolle a retribución de condutor/a por un período máximo de dous anos. Ao remate da suspensión do permiso de conducir será reintegrado á súa antiga categoría e posto de traballo. O resto das categorías que desempeñen as labores de condutor/a rexeranse por este artigo.

2. Estes beneficios non terán lugar cando a causa da retirada do permiso de conducir sexa debida a imprudencia temeraria, embriaguez ou drogadicción, (ou cando exista reincidencia).

3. Cando un/unha traballador/a, que desempeñe a cotío o posto de traballo de oficial condutor/a, lle sexa retirado o carné de conducir, e non se lle poida aplicar o estipulado nos epígrafes 1 e 2 deste artigo, a Empresa asignaralle un posto e retribución de peón, mentres dure a retirada do permiso de conducir.



Artigo 32. ASISTENCIA XURÍDICA

1. A Empresa asumirá a asistencia xurídica daqueles/as traballadores/as que, en calidade de acusados/as, se vexan involucrados en procesos penais, como consecuencia da prestación dos seus servizos, en cumprimento das funcións encomendadas pola Empresa.

CAPÍTULO IV
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artigo 33. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

A clasificación profesional fundamentase en grupos profesionais, os cales agrupan unitariamente as aptitudes profesionais, titulacións e contido xeral da prestación mediante os diversos postos de traballo.

Polo tanto, o persoal afectado polo presente Convenio esta integrado en 4 Grupos Profesionais, conforme ca responsabilidade profesional, competencia xeral desenrolada, funcións e requirimento de titulación académica ou profesional necesarios para o exercicio da prestación laboral.

Artigo 34. GRUPOS PROFESIONAIS

1.—O persoal afectado por este Convenio Colectivo, atendendo as funcións que exerza na Empresa, está encadrado nalgún dos seguintes Grupos Profesionais, definidos a través dos distintos postos de traballo cas súas respectivas aptitudes profesionais e contido xeral da prestación:

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

Cada Grupo Profesional comprende os postos de traballo que para cada un deles se especifica a continuación:

GRUPO PROFESIONAL 1º. GRUPO DE TÉCNICOS/AS

1.—AUXILIAR TÉCNICO/A: Ten os coñecementos necesarios para desenrolar operacións técnicas elementais.

GRUPO PROFESIONAL 2º. ADMINISTRATIVOS

O Grupo Profesional de Administrativos inclúe os seguintes postos de traballo.



1.—OFICIAL ADMINISTRATIVO/A DE 1ª: Empregado/a que actúa as ordes dun Xefe/a Administrativo/a, e ten ó seu cargo un servizo determinado dentro do cal, con iniciativa e responsabilidade, con ou sen outros/as empregados/as as súas ordes, fai traballos que requiren cálculo, estudo, preparación e condicións axeitadas.

2.—OFICIAL ADMINISTRATIVO/A DE 2ª: Con iniciativa e responsabilidade restrinxida, subordinado/a a un/unha oficial de primeira, fai traballos de carácter auxiliar ou secundario, que só requiren coñecementos xerais das técnicas administrativas.

3.—AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A: Empregado/a dedicado a súa actividade a operacións elementais administrativas e polo xeral nas puramente mecánicas inherentes ao traballo das oficinas.

GRUPO PROFESIONAL 3º. GRUPO DE MANDOS INTERMEDIOS

O Grupo Profesional de Mandos Intermedios inclúe os seguintes postos de traballo:

1.—ENCARGADO/A: Baixo as ordes do Xefe/a de Servizo, ten a suficiente capacidade para facer correctamente as ordes recibidas do/da seu/súa superior é o/a responsábel da disciplina dos servizos ó seu cargo e moi especialmente de cantas disposicións se refiren a Saúde Laboral e a Prevención de Riscos.

2.—SUB-ENCARGADO/A: Adopta as medidas oportunas para o debido ordenamento e exercicio dos servizos. É responsábel do mantemento da disciplina dos servizos ó seu cargo, e moi especialmente de cantas disposicións se refiran a hixiene e seguridade no traballo. Distribúe o traballo entre os/as seus/súas subordinados/as, e responde da correcta execución dos traballos.

3.—CAPATAZ: O/a traballador/a que as ordes do/da Sub-encargado/a ten ó seu cargo o mando sobre o persoal cuxos traballos dirixe, vixía e órdea. Terá coñecemento dos oficios das actividades ó seu cargo e dotes de mando suficientes para o mantemento dos rendementos previstos e da disciplina. Poderá substituír ó seu xefe inmediato superior en servizos nos que non esixa o mando permanente daquel.

4.—XEFE/A DE MANTEMENTO: Con mando directo sobre o persoal do taller ten a responsabilidade do traballo, a disciplina e a seguridade dos/das seus/súas subordinados/as. Correspóndelle a organización do traballo, o coidado das ferramentas, combustíbeis, lubricantes e outros elementos do taller. Distribúe as tarefas e persoal dentro do seu departamento, dirixe a reparación do material, cá correspondente responsabilidade sobre a súa realización, e indica aos/as operarios/as a forma de facer os traballos, o tempo a investir e as ferramentas que se deben empregar. É o/a responsábel do mantemento das instalacións e locais da Empresa, para o cal fará revisións periódicas.

GRUPO PROFESIONAL 4º. OPERARIOS/AS

O Grupo Profesional de Operarios/as inclúe os seguintes postos de traballo:



1.—OFICIAL DE 1ªCONDUTOR/A: En posesión do carné de conducir correspondente ten os coñecementos necesarios para executar toda clase de reparacións que non requiran elementos do taller. Coidará especialmente que o vehículo que conduce saia do parque nas debidas condicións de funcionamento.

Ten ó seu cargo a conducción, o manexo das máquinas, vehículos remolcados ou sen remolcar propias do servizo. Responsabilizarase do entretemento e axeitada conservación da máquina ou vehículo que se lle asigne, así como de observar as prescricións técnicas e de funcionamento dos mesmos.

2.—PEÓN: Traballador/a encargado/a de executar labores para cuxa execución non se requira ningunha especialización profesional ni técnica. Poden prestar os seus servizos indistintamente en calquera servizo ou lugar dos centros de traballo para os que este cualificado/a.

3.—OFICIAL 1ª MECÁNICO/A: Con mando sobre outros/as operarios/as ou sen él, teña os coñecementos do oficio e os practique co maior esmero e delicadeza e pleno rendemento.

4.—PEÓN MECÁNICO/A: Operario/a que fixo o aprendizaxe do oficio, sen acadar aínda os coñecementos teórico- prácticos indispensábeis para facer o seu cometido cá perfección esixida aos/ás Oficiais.

5.—OPERARIO/A DO ALMACÉN: Operario/a encargado/a de recibir os materiais e mercadorías distribuídas nas dependencias do almacén, despacha os pedidos, rexistra os movementos de materiais que tiveron lugar durante a xornada e redacta os partes de entrada e saída. Posuirá coñecementos de mecanografía e contabilidade, así como un bo coñecemento dos medios informáticos postos a disposición do servizo.

2.—Garántese aos/ás actuais Oficiais Condutores/as e Oficiais Mecánicos/as, o desempeño do posto de traballo que fan na actualidade. Os postos de traballo das categorías anteriores que queden vacantes serán desempeñados polos/as traballadores/as que a cotío o viñeran facendo, que será regulado pola Comisión Paritaria.

Artigo 35. ROTACIÓNS

A. Rotación de Quendas.

1. A Empresa, na primeira semana do mes de Outubro, colocará nos taboleiros de anuncios unha nota cas instrucións a seguir para que os/as traballadores/as poidan solicitar o troco de quenda para o seguinte ano, en todo caso o período para anotarse como voluntario/a non poderá ser inferior a 15 días.

2. As quendas de mañá, tarde e noite serán rotativas obrigatoriamente, sempre que non se conte co persoal voluntario, ou exceda dito persoal, para cubrir os mesmos.

3. Cando non se teña persoal voluntario dabondo para cubrir algunha quenda, farase un sorteo público entre o persoal das demais quendas ata completar o número necesario.



Luns, 8 de abril de 2019

Núm. 68

4. Quedan exentos/as das rotacións os/as traballadores/as maiores de 50 anos, permanecendo nas quendas do día ou da noite, agás que voluntariamente queiran incluírse na rotación. En calquera caso deberán de solicitalo por escrito dentro do período establecido. Ditos/as traballadores/as, de non entraren na rotación, non poderán trocar a quenda co resto de persoal. Cando o persoal maior de 50 anos supere o 50% dos postos necesarios nas quendas do día ou da noite, rotarán entre os mesmos.

5. Así mesmo ditos/as traballadores/as (maiores de 50 anos) que non entren no sorteo para a quenda da noite serán os que teñan que cubrir as vacantes do servizo da tarde, se existisen excedentes entre este persoal farase un sorteo entre os mesmos.

6. O persoal elixido en sorteo para trocar de quenda, non volverá a entrar no mesmo ata que todo o persoal da súa quenda, e que este afectado polo sorteo, sexa elixido no mesmo, e se inicie un novo ciclo onde volverá a entrar en dito sorteo todo o persoal afectado.

7. Se por necesidades do servizo a Empresa restablece a súa quenda habitual o/a traballador/a, farao por orde de lista do resultado do sorteo, dende o principio ao remate.

8. Para o cumprimento do punto 6 previo é necesario que se cumpra a permanencia en activo de 6 meses na quenda que lle toque por sorteo, incluído o mes de vacacións agas naqueles casos que por causa de IT non se poidan cumprir, os cales serán valorados de acordo con a representación legal dos traballadores. Quedan exentos/as deste cumprimento os/as traballadores/as afectados polo punto 9 deste artigo.

9. A Empresa reservase a potestade de facer os trocos de quenda que considere necesarios, en función do servizo, sempre seguindo os procedementos antes mencionados, agás en casos de necesidade ou emerxencia.

10. Cando existan unhas solicitudes de traballadores/as con fillos/as, familiares menores de idade ao seu cargo, ascendentes en primeiro grado, a parella a cargo do/da traballador/a, cunha enfermidade grave constatada ou unha discapacidade recoñecida, que desexen permanecer na quenda da noite ou do día, serán estudadas e resoltas de acordo con a representación legal dos traballadores.

B. Rotación de vehículos lixeiros.

1. A Empresa na primeira semana de Outubro colocará nos taboleiros de anuncios unha nota cas instrucións a seguir para que os/as traballadores/as poidan anotarse como voluntarios/as. En todo caso este período non poderá ser inferior a 15 días. Establecese un sistema de rotacións entre aqueles/as traballadores/as que voluntariamente opten a efectuar o servizo nos vehículos lixeiros.

2. Establecese con carácter xeral, unha rotación bimensual entre os/as traballadores/as anotados/as como voluntarios/as para o manexo de ditos vehículos, que dispoñan das autorizacións legais para manexalos e que están en posesión de todos os cursos de formación correspondentes.



3. Como norma xeral confeccionarase un calendario anual co persoal voluntario que solicite entrar na rotación. O peche das listas dos/das traballadores/as que trocarán de servizo será o día 25 de cada mes, no intre do troque o/a traballador/a que se atope en situación de I.T. pasaralle a rotación.

4. Este persoal non se poderá anotar voluntario para a recollida de R.S.U. nin para a rotación de peóns con licenza de conducir tipo C.

5. No caso de non cubrirse o servizo con voluntarios/as procederase a cubrir os postos na forma que se determine de acordo coa representación legal dos traballadores.

6. De acordo coa representación legal dos traballadores se determinarán os postos nos que as rotacións serán limitadas debido os condicionantes de Seguridade dos mesmos, se así é acordado no Comité de Seguridade e Saúde. Para estes postos a rotacións que se establece será anual.

7. De acordo coa representación legal dos traballadores se establecerán os calendarios das rotacións, así como a propia rotación nos vehículos lixeiros.

8. O persoal con contrato temporal, salvo necesidades do servizo, non poderá cubrir os postos deste persoal voluntario incluído no calendario de rotacións.

C) Rotación peóns co permiso de conducir da clase C

1. A Empresa na primeira semana de Outubro, colocará nos taboleiros de anuncios unha nota cas instrucións a seguir para que os/as traballadores/as poidan anotarse como voluntarios/as. En todo caso este período non poderá ser inferior a 15 días.

2. Establecese un sistema de rotacións entre aqueles/as traballadores/as que voluntariamente opten a efectuar o servizo nos vehículos da Empresa que requiran, para a súa conducción estar en posesión do permiso de conducir da clase " C ".

3. Establecese, con carácter xeral, unha rotación mensual entre os/as traballadores/as anotados/as como voluntarios/as para o manexo de ditos vehículos, que dispoñan das autorizacións legais para manexalos e que están en posesión de todos os cursos de formación, correspondente (tanto de vehículos con permiso C, vehículos lixeiros ou R.S.U.).

4. Como norma xeral confeccionarase un calendario anual co persoal voluntario que solicite entrar na rotación. O peche das listas dos/das traballadores/as que trocarán de servizo será o día 25 de cada mes. No intre do troque o/a traballador/a que se atope en situación de I.T., pasaralle a rotación.

5. O persoal que entre en esta rotación cubrirá os postos de traballo en todo tipo de servizo, tanto na recollida como en limpeza viaria e praias. Por regra xeral non poderán desprazar do posto a outro/a voluntario/a do servizo, ben sexa de vehículos lixeiros ou da recollida de R.S.U.

6. No caso de non cubrirse o servizo con voluntarios/as procederase a cubrir os postos na forma que determine de acordo coa representación legal dos traballadores.



Luns, 8 de abril de 2019

Núm. 68

7. De acordo coa representación legal dos traballadores se determinarán os postos nos que as rotacións serán limitadas debido aos condicionantes de Seguridade dos mesmos, se así é acordado no seno do Comité de Seguridade e Saúde. Para estes postos a rotación mínima que se establece será anual.

8. O persoal con contrato temporal, salvo por necesidades do servizo, non poderá cubrir os postos deste persoal voluntario, incluído no calendario de rotacións.

D) Rotación dos peóns da Recollida de R.S.U.

1. A Empresa na primeira semana de Outubro, colocará nos taboleiros de anuncios unha nota cas instrucións a seguir para que os/as traballadores/as poidan anotarse como voluntarios/as. En todo caso este período non poderá ser inferior a 15 días.

2. Establecerase con carácter xeral, unha rotación mensual entre os/as traballadores/as anotados/as como voluntarios/as e que están en posesión dos cursos de formación correspondentes.

3. Como norma xeral, confeccionarase un calendario anual co persoal voluntario que solicite entrar na rotación. O peche das listas dos/das traballadores/as que trocarán de servizo será o día 25 de cada mes, no intre do troque o/a traballador/a que se atope en situación de I.T. pasarálle a rotación.

4. No caso de non cubrirse o servizo con voluntarios/as procederase a cubrir estes postos da forma que se determine de acordo coa representación legal dos traballadores.

5. De acordo coa representación legal dos traballadores determinará os postos nos que as rotacións serán limitadas debido aos condicionantes de Seguridade dos mesmos, se así é acordado no seno do Comité de Seguridade e Saúde. Para estes postos a rotación mínima que se establece será anual.

6. O persoal con contrato temporal, salvo por necesidades do servizo, non poderá cubrir os postos deste persoal voluntario, incluído no calendario de rotacións.

E) Rotación dos oficiais 1ª condutores/as.

1. Os/as traballadores/as do Grupo Profesional de Operarios/as e de Postos de Traballo de Oficial Conductor/a, rotarán polos distintos servizos da Empresa nos que se requira o permiso de conducir da clase C.

2. De acordo coa representación legal dos traballadores, previo informe do Comité de Seguridade e Saúde, determinará os servizos ou vehículos, nos que as rotacións serán limitadas, debido aos condicionantes de Seguridade dos mesmos. Para estes postos a rotación mínima que se establece será anual.

F) Rotación por zonas de traballo (Distritos).



As distintas zonas de traballo ou distritos serán rotativas obrigatoriamente para todo o persoal, segundo a secuencia de acordo coa representación legal dos traballadores.

G) Rotación do servizo de taller.

As rotacións de quendas do servizo de mecánicos/as será obrigatorio entre todos/as os/as oficiais de 1ª deste servizo polas quendas da mañá, tarde e noite. A tal efecto confeccionarase un calendario anual de rotacións de quendas.

Artigo 36. MOBILIDADE FUNCIONAL

1.—A mobilidade funcional no centro de traballo efectuarase acordo cas titulacións académicas ou profesionais precisas para exercer a prestación laboral e co respecto a dignidade do/da traballador/a.

2.—A mobilidade funcional para facer de funcións, tanto superiores como inferiores, non correspondentes ao grupo profesional só será posíbel se existen ademais, razóns técnicas ou organizativas que a xustifiquen e polo tempo imprescindible para a súa atención. A Empresa deberá comunicar a súa decisión e as razóns desta, aos representantes dos/das traballadores/as.

3.—O/a traballador/a terá dereito a retribución correspondente ás funcións que efectivamente faga.

4.—En xeral, estarase ao determinado no artigo 39 do Estatuto dos Traballadores.

5.—No caso de que a Empresa introducise innovacións nalgún dos servizos, e que as mesmas supoñan a redución de persoal, a Empresa adaptará aos/as traballadores/as afectados/as a outro servizo existente ao novo, mantendo a categoría laboral e antigüidade, se existise nese servizo.

Artigo 37. MOBILIDADE XEOGRÁFICA

En xeral, estarase ao determinado no artigo 40 do Estatuto dos Traballadores.

CAPÍTULO V
SEGURIDADE E SAÚDE

Artigo 38. PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS SAÚDE LABORAL

1. Dada a importancia recoñecida para a prevención de accidentes de traballo, inclúese este capítulo dedicado a Prevención de Riscos Laborais. Considerándose de obrigada aplicación por ambas as dúas partes, asinantes do presente Convenio, a lexislación sobre Seguridade e Saúde no traballo, co obxecto de velar polo cumprimento das medidas legais e regulamentarias, así como a posta en práctica do estipulado na Lei 31/1995, do 8 de Novembro, de Prevención de Riscos Laborais,



É compromiso das partes, fomentar cantas medidas sexan necesarias para establecer un axeitado nivel de protección da saúde dos/das traballadores/as fronte aos riscos derivados das condicións de traballo, e elo, no marco dunha política coherente, coordinada e eficaz para previr aqueles. Todo elo presupón un dereito de protección dos/das traballadores/as fronte aos riscos do traballo e no correlativo do deber do/da empresario/a de dar unha protección eficaz dos/das traballadores/as fronte a ditos riscos. Esta protección concretase, no ámbito da Empresa, nunha serie de dereitos de información, formación, vixilancia da saúde, consulta e participación dos/das traballadores/as, entre outros.

O dereito dos/das traballadores/as a un medio de traballo seguro e saudábel, tense que articular a través da integración da seguridade e saúde laboral en todos os estamentos da Empresa, co fin de ter unha protección eficaz. A Dirección da Empresa, adoptará as medidas de Seguridade e Hixiene pertinentes, como consecuencia do control do lugar de traballo, das instalacións e instrumentos que se poñan en disposición dos/das traballadores/as. As medidas de protección afectarán igualmente aos/as traballadores/as obrigándolles a traballar con seguridade e a observar no seu traballo as medidas legais e regulamentarias de Seguridade e Hixiene; na inspección e control de ditas medidas que sexan de observancia obrigada polo/a empresario/a, o/a traballador/a ten dereito a participar por medio dos/das seus/súas representantes legais. Os órganos internos da Empresa competentes en materia de seguridade, que aprecien unha probabilidade seria e grave de accidente pola inobservancia da lexislación aplicábel na materia, requirirán a Empresa por escrito para que adopte as medidas oportunas que fagan desaparecer o estado de risco.

2.—Delegados/as de Prevención: os/as traballadores/as teñen dereito a participar na Empresa nas cuestións relacionadas ca prevención de riscos no traballo. Nas Empresas ou centros de traballo que contén con seis ou máis traballadores/as, a participación destes canalízase a traveso dos/das seus/súas representantes e da representación especializada. Os/as Delegados/as de Prevención son os/as representantes dos/das traballadores/as con funcións específicas en materia de prevención de riscos no traballo. As súas Competencias e facultades veñen definidas no artigo 36 da Lei 31/1995, de 8 de novembro:

- a) Colaborar cá dirección da Empresa na mellora da acción preventiva.
- b) Promover e fomentar a cooperación dos/das traballadores/as na execución da normativa sobre prevención de riscos laborais.
- c) Ser consultados/as polo empresario/a, con carácter previo a súa execución, acerca das decisións a que se refire o artigo 33 da Lei 31/1995.
- d) Exercer unha labor de vixilancia e control sobre o cumprimento da normativa de prevención de riscos laborais.

Así mesmo, o/a Delegado/a de Prevención deberá gardar o sixilo profesional ao respecto das informacións a que tivera acceso como consecuencia da súa actuación na Empresa.



3.—Avaliación de riscos, planificación e acción preventiva: a acción preventiva na Empresa planificarase polo/a empresario/a a partir da preceptiva avaliación inicial de riscos que se fará con carácter específico, tendo en conta a natureza da actividade e os posibles riscos especiais. A tal fin, a Empresa, a partir da información obtida sobre organización, características e complexidade do traballo, as materias ou sustancias empregadas, os equipos de protección existentes na Empresa e sobre o estado de saúde dos/das traballadores/as, procederá a determinar os elementos perigosos e a identificar aos/ás traballadores/as expostos/as a riscos, avaliando aqueles riscos que non poidan eliminarse, controlarse ou reducirse. Para dita avaliación a Empresa debe ter en conta a información recibida dos/das propios/as traballadores/as afectados/as ou os/as seus/súas representantes, así como a normativa específica, se existise. A avaliación e os seus resultados deben documentarse, especialmente respecto de cada posto de traballo cuxa avaliación poña de manifesto a necesidade de tomar algunha medida preventiva. Dita documentación deberá facilitarse aos/as representantes dos/das traballadores/as e órganos de prevención existentes na Empresa. A partir dos resultados da avaliación a Empresa fará a planificación preventiva ou as medidas correctoras necesarias para garantir o maior nivel de protección de seguridade e saúde nos/nas traballadores/as, todo elo xunto ca representación daqueles e os órganos de prevención da Empresa. Así mesmo deberá ter adoptado unha forma de Servizo de Prevención, consultado cos/cas representantes dos/das traballadores/as.

Artigo 39. INFORMACIÓN, FORMACIÓN, CONSULTA E PARTICIPACIÓN:

1.—Formación e información: a Empresa queda obrigada xa sexa con servizos propios, xa sexa ca intervención de servizos externos, a facilitar ao persoal antes de que comece a desempeñar calquera posto de traballo ou cando troquen de posto de traballo ou teñan que aplicar unha nova técnica que poida ocasionar riscos graves para o/a propio/a traballador/a ou para os/as seus/súas compañeiros/as ou terceiros/as, a formación e información acerca dos riscos e perigos que nel poidan afectarlle e sobre a forma, métodos e procesos que deben observarse para previlos ou evitalos; informarase, así mesmo, aos/as delegados/as de prevención ou no seu defecto, aos/ás representantes legais dos/das traballadores/as.

— Información: Á sinatura do presente acordo, a Empresa estará obrigada a informar periodicamente a todo o persoal adscrito a este Convenio, con relación as funcións propias do servizo que prestan, facendo especial énfase á relacionada cas conclusións obtidas na avaliación de riscos laborais e o conseqüente plan de prevención daqueles riscos.

Os acordos acadados entre a Empresa e os/as representantes do persoal, publicaranse nos taboleiros de novas. Ditas representacións, conxuntamente e de xeito consensual, poderán tratar a conveniencia de celebrar asembleas informativas para o persoal da Empresa nos supostos que estimen necesarios.

— Formación: A Empresa garantirá a formación teórica e práctica para os/as traballadores/as, nos temas relacionados co servizo que presten e acordos cos traballos a facer, en base a avaliación de riscos, e deberá impartirse, sempre que sexa posible, dentro da xornada, ou no seu defecto, noutras horas, pero con desconto naquel, do tempo invertido.



O/a traballador/a terá dereito a formación profesional no traballo segundo o recollido no artigo 23.3 do Estatuto dos traballadores. O dereito entenderase cumprido en todo caso cando o/a traballador/a faga as accións para a obtención da formación e adestramento para o desempeño do seu posto de traballo. A Empresa fará un Plan de Formación e adestramento empresarial co fin de cumprir con este dereito do/da traballador/a.

Dita formación consultarase previamente cos/cas delegados/das de prevención. A Empresa deberá proporcionar os/as delegados/as de prevención os medios de formación en materia preventiva que resulten necesarios para o exercicio das súas funcións que se farán mediante cursos de Seguridade e Saúde Laboral, sobre os riscos da actividade correspondente.

2.—Consulta e participación: a Empresa fará as consultas obrigatorias aos/ás representantes dos/das traballadores/as, antes de pór en marcha actividades relacionadas ca prevención de riscos laborais e a saúde laboral.

Artigo 40. MEDIDAS DE EMERXENCIA:

1.—Co obxecto de establecer os criterios e a sistemática para o análise das posíbeis situacións de emerxencia e a adopción das medidas necesarias en materia de primeiros auxilios, loita contra incendios, evacuación dos/das traballadores/as e protección do Medio Ambiente, no centro de traballo farase un Plan de Emerxencias, e se procede, Plan de Autoprotección co persoal sinalado, formado e cos recursos necesarios para dar resposta a estas continxencias. Terase sempre en conta a posíbel presenza de persoal doutras empresas e de persoas alleas.

2. O Plan de Emerxencias é un documento no que se recollen posíbeis situacións de emerxencia que se poidan dar nos centros de traballo, establecéndose despois as medidas necesarias para que os danos sobre a saúde dos/das traballadores/as sexan mínimos. Así mesmo, o Plan de Autoprotección acollerase os requisitos legais preceptivos; cando polas características do centro ou instalación resulte de aplicación o R.D 2267/2004, Regulamento de seguridade contra incendios en establecementos industriais, o R.D. 393/2007, Norma Básica de Autoprotección, os contidos do Plan de Autoprotección deberán adaptarse ao establecido nas mencionadas disposicións.

Ambos recollerán as actuacións destinadas a minimizar o impacto medio ambiental que poida ter algunha das situacións mencionadas.

3.—Tanto as Empresas que desenrolen traballos no centro de traballo, como as posíbeis visitas que se produzan no centro serán informadas dos posíbeis riscos identificados con relación a incidentes e situacións de emerxencia que puideran producirse durante a súa estancia neles.

4.—Risco grave ou inminente: ante a detección dun Risco Grave e/ou inminente, xa sexa na avaliación inicial, nas revisións da avaliación, ou en calquera outro intre na Empresa FCC S.A., xa sexa por persoal do Servizo de Prevención, Delegados/as de Prevención, ou calquera traballador/a, tomarase a iniciativa da paralización da actividade, operación, ou de toda actividade do Posto de Traballo.

Facéndose a partires dese intre, un procedemento que inclúa comunicación aos mandos superiores tanto verbal como escrito por parte de quen paraliza, ou dos/das representantes se estivesen e das medidas de corrección de Risco.

Artigo 41. VIXILANCIA DA SAÚDE

1.—A Empresa obrígase a garantir aos/as traballadores/as a vixilancia periódica do seu estado de saúde, en función dos riscos inherentes ao traballo. Nembargante esta vixilancia só pode levarse a cabo cando o/a traballador/a preste o seu consentimento.

2.—Deste carácter voluntario só se exceptuarán, previo informe dos representantes dos/das traballadores/as, os postos nos que a realización dos recoñecementos sexa imprescindible para avaliar os efectos das condicións de traballo sobre a saúde dos/das traballadores/as ou para verificar se o estado de saúde do/da traballador/a pode constituír un perigo para o mesmo, para os/as demais traballadores/as ou para outras persoas relacionadas ca Empresa, ou cando así estivese establecido nunha disposición legal en relación ca protección de riscos específicos e actividades de especial perigosidade.

En todo caso deberase optar por facer aqueles recoñecementos ou probas que causen as menores molestias ao/a traballador/a e que sexan proporcionais ao risco.

A Empresa debe solicitar aos/ás representantes dos/das traballadores/as, delegados/as de prevención ou Comité de Seguridade e Saúde, un informe en relación cos recoñecementos médicos que se recoñecen sexan necesarios e obrigatorios. Consultarase cos Servizos Médicos a normativa sobre recoñecementos médicos necesarios para traballadores/as sometidos a riscos específicos.

3.—A Empresa fará a todo o persoal un recoñecemento médico antes da súa contratación, para determinar si é apto para o posto de traballo solicitado, e igualmente garantirá a todo o persoal ó seu servizo, a vixilancia do seu estado de saúde cunha periodicidade mínima anual e de forma voluntaria, en función dos riscos inherentes ó seu posto de traballo e o indicado anteriormente.

4.—As medidas de vixilancia e control da saúde dos/das traballadores/as lévanse a cabo por persoal sanitario con competencia técnica, formación e capacidade acreditada. A vixilancia da saúde levarase a cabo acordo co informe dos resultados da avaliación de riscos.

5.—Os resultados desta vixilancia serán comunicados aos/as traballadores/as afectados/as, respectando en todo intre o dereito a intimidade e a dignidade do traballador/a e a confidencialidade de toda a información relacionada co seu estado de saúde sendo comunicados os resultados directamente dende o Servizo Médico aos/as traballadores/as afectados/as.

6.—O acceso a información médica de carácter persoal límtase ao persoal médico e as autoridades sanitarias que leven a cabo a vixilancia da saúde dos/das traballadores/as.



7.—Así mesmo e acordo aos requisitos establecidos pola lei, a Empresa asegúrase da non adscrición de traballadores/as especialmente sensíbeis: mulleres preñadas, ou en estado de aleitar, menores de 18 anos, ou diminuídos físicos, psíquicos ou sensoriais, a postos de traballo para os que se determine que non son aptos.

Artigo 42. TRABALLADORES/AS SENSÍBEIS

1. Nas avaliacións de Riscos inclúiranse a protección dos/das traballadores/as sensíbeis a determinados riscos, traballadoras empenadas ou no período de aleitar, así como a posta en práctica do estipulado no Real Decreto 298/ 2009, do 6 de Marzo, polo que se modifica o Real Decreto 39/ 2007, do 17 de Xaneiro, en relación as medidas para mellorar as condicións de Seguridade das traballadoras preñadas, que tiveran parido ou estivesen en período de lactación.

2. Os/as traballadores/as non serán empregados/as naqueles postos de traballo nos que, a causa das súas características persoais, estado biolóxico ou pola súa capacidade física, psíquica ou sensorial debidamente recoñecida, poidan eles, os/as demais traballadores/as ou outras persoas relacionadas ca empresa, poñerse en situación de risco ou en xeral, cando se atopen, manifestamente en estados ou situacións transitorias, que non respondan as esixencias psicofísicas dos respectivos postos de traballo.

Artigo 43. EQUIPO DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL, OS MEDIOS DE PROTECCIÓN

1.—A Empresa está obrigada a tomar, en todas as fases da súa actividade, as medidas de seguridade necesarias para evitar ou reducir os riscos derivados do traballo. Así mesmo, están obrigados a facilitar aos/as traballadores/as os equipos de protección individual, que con carácter preceptivo, sexan axeitados ao traballo que desempeñan, acordo co Real Decreto 773/1997 de 30 de maio, de Equipos de Protección Individual (E.P.I.). Pola súa parte, os/as traballadores/as deben cumprir as normas de seguridade e empregar axeitadamente os mencionados equipos de protección individual. Sendo responsabilidade do/da traballador/a o seu coidado e uso axeitado no intre da entrega.

2.—Os equipos de protección individual deberán ser empregados cando os riscos non se poidan evitar ou limitar suficientemente polos medios técnicos de protección colectiva ou mediante medidas, métodos ou procedementos de organización do traballo. Do mesmo xeito, o/a traballador/a debe recibir explicacións axeitadas sobre o correcto uso dos citados medios de protección persoal e ser instruído sobre o uso obrigatorio no traballo, que a cotío fai, acordo co disposto no artigo 5^º par. b) do Estatuto dos Traballadores.

3.—A selección e avaliación destes E.P.I. procurarase sexa consensual cos/cas representantes legais dos/das traballadores/as e da Empresa. Igualmente quedarán perfectamente reflectidos nas medidas correctoras e plan preventivo de riscos laborais do centro de traballo. Arquivarase nunha ficha técnica dos medios de protección para comprobar, entre outras cousas, a certificación como medio de protección homologada para o efecto.



Artigo 44. COMITÉ DE SEGURIDADE E SAÚDE:

1.—O Comité de Seguridade e Saúde terá unha composición de carácter paritario. A representación da parte social estará composta por seis delegados/as de Prevención, tres dos/das cales pertencerán ao Comité de Empresa. Os membros non pertencentes ao Comité de Empresa, terán un creto mensual igual a dos/das representantes dos/das traballadores/as.

2.—As funcións do Comité de Seguridade e Saúde serán as seguintes:

a: Promover as disposicións vixentes para a prevención de riscos laborais.

b: Fomentar a colaboración de todo o persoal na práctica e observancia das medidas preventivas, estimular o ensino, divulgación, propaganda da Seguridade e Hixiene no traballo, fundamentalmente entre os/as representantes dos/das traballadores/as, tanto do Comité de Representantes como entre os propios membros do Comité de Seguridade e Saúde.

3.—A Empresa facilitará os medios de propaganda necesarios, a fin de que todo o persoal estea ó día sobre as recomendacións, obrigas, e prácticas en materia de Seguridade e Hixiene.

*CAPÍTULO VI—ASUNTOS SOCIAIS**Artigo 45. EXCEDENCIAS**1.—EXCEDENCIA VOLUNTARIA:*

1.1. O/a traballador/a cunha antigüidade mínima na Empresa dun ano, terá dereito a que se lle recoñeza unha excedencia voluntaria por un prazo non menor de catro meses e non maior a cinco anos. A Empresa reservará o posto de traballo ó/a traballador/a en dita situación, concertando ó efecto o contrato de interinidade ou substitución correspondente.

1.2.—Dito contrato estará suxeito ás disposicións sobre a materia en vigor no intre da substitución e ata que remate esta.

1.3.—Se a excedencia fora solicitada por un prazo inferior a cinco anos, o/a traballador/a poderá, previa comunicación a Empresa, prorrogar dita situación anualmente, ata acadar os cinco anos. O/a traballador/a avisará a Empresa con dous meses de antelación á data prevista para a súa incorporación, a prórroga da excedencia ao posto de traballo.

1.4.—Este dereito só poderá volverá a ser exercido polo/a mesmo/a traballador/a unha vez transcorridos catro anos dende o remate da anterior excedencia.

1.5.—En todo o non previsto neste artigo, estarase ó establecido con carácter xeral no artigo 46 do Estatuto dos Traballadores e demais normas vixentes sobre a materia.



Luns, 8 de abril de 2019

Núm. 68

2.—EXCEDENCIA FORZOSA:

2.1.—A excedencia forzosa dará dereito a conservación do posto e ó cómputo da antigüidade da súa vixencia, concederase pola designación ou elección para un cargo público que imposibilite a asistencia ao traballo. O reingreso deberá ser solicitado dentro do mes seguinte ao cese no cargo público.

2.2. Así mesmo, poderán solicitar o seu paso a situación de excedencia na Empresa os/as traballadores/as que exerzan funcións sindicais no ámbito provincial ou superior, mentres dure o exercicio do seu cargo representativo.

3.—EXCEDENCIA POR COIDADADO DE FILLOS/AS E FAMILIARES:

3.1.—Os/as traballadores/as terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos, para atender o coidado de cada fillo/a, tanto cando sexa por natureza, como por adopción ou no suposto de acollemento, tanto permanente coma pre-adoptivo, aínda que estes sexan provisionais, a contar dende a data de nacemento ou no seu caso, da resolución xudicial ou administrativa.

3.2.—Tamén terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a dous anos, os/as traballadores/as para atender o coidado dun familiar, ata o segundo grado de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente, enfermidade ou discapacidade non poidan valerse por sé mesmos, e non desempeñe traballo pagado.

3.3.—A excedencia contemplada neste apartado cuxo período de duración se poderá desfrutar de forma fraccionada, constitúe un dereito individual dos/das traballadores/as, homes ou mulleres, nembargante se dous ou máis traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o/a empresario/a poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da Empresa.

3.4.—Cando un novo suxeito causante dera dereito a un novo dereito de excedencia, o inicio da mesma dará fin ao que, se é o caso, se viñera desfrutando.

3.5.—O período no que o/a traballador/a permaneza en situación de excedencia conforme ao establecido neste artigo será computábel a efectos de antigüidade e o/a traballador/a terá dereito a asistencia a cursos de formación profesional, a cuxa participación deberá ser convocado/a polo/a empresario/a, especialmente con ocasión da súa reincorporación. A reincorporación ao posto de traballo efectuarase de xeito inmediato, previa notificación do/da traballador/a, cun mes de antelación.

3.6.—Nembargante, cando un/unha traballador/a forme parte dunha familia que teña recoñecida oficialmente a condición de familia numerosa, a reserva do seu posto de traballo estenderase ata un máximo de quince meses cando se trate dunha familia numerosa de categoría xeral, e ata un máximo de dezoito meses se se trata de categoría especial.



3.7.—Os/as traballadores/as terán dereito a reserva do posto de traballo independentemente de cal fora o feito causante da excedencia.

3.8.—Estarase ao establecido con carácter xeral no artigo 46 do Estatuto dos Traballadores e demais normas vixentes sobre a materia.

Artigo 46. REDUCCIÓN DA XORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES

1.—Permiso por aleitar a un/unha fillo/a menor de nove meses.

1.1.—As traballadoras, por aleitar un/unha fillo/a menor de nove meses terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A duración do permiso incrementarase proporcionalmente nos casos de parto múltiple.

1.2.—A muller, pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da súa xornada en media hora ca mesma finalidade, ou acumulalo en xornadas completas nos termos previstos na negociación colectiva, ou no acordo a que se chegue co/ca empresario/a, respectando, no seu caso, o establecido naquela.

1.3.—Este permiso poderá ser desfrutado indistintamente pola nai ou o pai, no caso de que ambos traballen.

1.4.—Nos casos de nacementos de fillos/as prematuros ou que por calquera causa, deban permanecer hospitalizados a continuación do parto, a nai ou o pai, terán dereito a ausentarse do traballo durante unha hora. Así mesmo, terán dereito a reducir a súa xornada de traballo ata un máximo de dúas horas ca diminución proporcional do salario. Para o desfrute deste permiso estarase ao previsto no artigo 37.6 do Estatuto dos Traballadores.

2.—Redución da xornada por garda legal de menores ou outros supostos.

2.1.—Quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún/algunha menor de doce anos ou unha persoa con discapacidade física, psíquica ou sensorial que non desempeñe unha actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, ca diminución proporcional do salario entre, polo menos, un oitavo e un máximo da metade da duración daquela.

2.2.—Terán o mesmo dereito quen precisen encargarse do coidado directo dun familiar, ata o segundo grado de consanguinidade ou afinidade, que por razón de idade, accidente, ou enfermidade, non poida valerse por si mesmo, e que non desempeñe actividade asalariada.

2.3.—A redución da xornada contemplada no presente apartado constitúe un dereito individual dos/das traballadores/as, homes ou mulleres, nembargante, se dous ou mais traballadores da mesma Empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o/a empresario/a poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da Empresa.

3.—Concreción horaria.



3.1- A concreción horaria e a determinación do período do desfrute do período de aleitar e a da redución da xornada previstos nos parágrafos anteriores corresponderá ó/a traballador/a, dentro da xornada ordinaria. O/a traballador/a deberá preavisar ó/a empresario/a con quince días de antelación a data no que se reincorporará a súa xornada ordinaria.

3.2.—As discrepancias xurdidas entre o/a empresario/a e o/a traballador/a sobre a concreción horaria e a determinación dos períodos de desfrute previstos nos parágrafos anteriores deste artigo serán resoltas pola xurisdición competente a través do procedemento establecido no artigo 138 bis da lei de Procedemento Laboral.

Artigo 47. SUSPENSIÓN E TROCO DO POSTO DE TRABALLO POR EMPREÑE

1.—Suspensión con reserva do posto de traballo.

No suposto de parto, a suspensión terá unha duración de dezaseis semanas ininterrompidas, ampliábeis no suposto de parto múltiple en dúas semanas máis por cada fillo/a a partir do segundo. O período de suspensión distribuirase a opción da interesada sempre que seis semanas sexan inmediatamente posteriores ao parto. No caso de falecemento da nai, con independencia de que esta fixera ou non algún traballo, o outro proxenitor poderá facer uso da totalidade ou no seu caso da parte que reste do período de suspensión, computado dende a data do parto e sen que se desconte do mesmo a parte que a nai tivera podido desfrutar con anterioridade ao parto. No suposto de falecemento do/da fillo/a, o período de suspensión non se verá reducido salvo que unha vez rematadas as seis semanas de descanso obrigatorio, a nai solicitara reincorporarse ao seu posto de traballo.

Nembargante ao devandito, e sen prexuízo das seis semanas inmediatamente posteriores ao parto de descanso obrigatorio para a nai, e no caso de que ambos proxenitores traballen, a nai, ao iniciarse o período de descanso por maternidade poderá optar porque o outro proxenitor desfrute dunha parte determinada e ininterrompida do período de descanso posterior ao parto, ben de forma simultánea, ou sucesiva co da nai. O outro proxenitor poderá seguir facendo uso do período de suspensión por maternidade inicialmente cedido, aínda que no intre previsto para a reincorporación da nai ao traballo, esta se atope en situación de incapacidade temporal.

No caso de que a nai non tivese dereito a suspender a súa actividade profesional con dereito a prestacións acordo cas normas que regulen dita actividade, o outro proxenitor terá dereito a suspender o seu contrato de traballo polo período que tivera correspondido a nai, o que será compatíbel co exercicio do dereito reconecido no artigo 48 bis do Estatuto dos Traballadores.

Nos casos de parto prematuro e naqueles no que, por calquera outra causa o/a meniño/a deba permanecer hospitalizado a continuación do parto, o período de suspensión poderá computarse, a instancias da nai, ou no seu defecto doutro proxenitor, a partir da data de alta hospitalaria. Exclúense de dito cómputo as seis semanas posteriores ao parto de suspensión obrigatoria do contrato da nai.



Nos casos de partos prematuros con falta de peso e aqueles outros no que o/a meniño/a precise, por algunha condición clínica hospitalización a continuación do parto por un período superior a sete días, o período de suspensión ampliarase en tantos días como a crianza se atope hospitalizada, cun máximo de trece semanas adicionais e nos termos en que regulamentariamente se desenrole.

Nos supostos de adopción e de acollemento, acordo co artigo 45.1.d do Estatuto dos Traballadores, a suspensión terá unha duración de dezaseis semanas ininterrompidas, ampliábel no suposto de adopción ou acollemento múltiples en dúas semanas por cada menor a partir do segundo. Dita suspensión producirá os seus efectos, a elección do/da traballador/a, ben a partir da resolución xudicial pola que se constitúe a adopción, ben a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento, provisional ou definitivo, sen que en ningún caso un mesmo menor poida dar dereito a varios períodos de suspensión.

No caso de que ambos proxenitores traballen, o período de suspensión distribuirase a opción dos interesados, que poderán desfrutalo de xeito simultáneo ou sucesivo, sempre con períodos ininterrompidos e cos límites sinalados.

Nos casos de desfrute simultáneo de períodos de descanso, a suma dos mesmos, non poderá exceder das dezaseis semanas previstas nos parágrafos anteriores, ou das que correspondan no caso de parto, adopción ou acollemento múltiples.

No suposto de discapacidade do/da fillo/a ou do/da menor adoptado/a ou acollido/a, a suspensión do contrato a que se refire este apartado terá unha duración adicional de dúas semanas. No caso de que ambos proxenitores traballen este período adicional distribuirase a opción dos interesados que puideran desfrutalo de xeito simultáneo ou sucesivo e sempre de forma ininterrompida.

Os períodos aos que se refire o presente apartado poderán desfrutarse en réxime de xornada completa ou a tempo parcial, previo acordo entre a Empresa e os/as traballadores/as afectados/as.

Nos supostos de adopción internacional, cando sexa necesario o desprazamento previo dos proxenitores ao país de orixe do/da adoptado/da, o período de suspensión, previsto para cada caso no presente apartado, poderá iniciarse ata catro semanas antes da resolución pola que se constitúe a adopción. Os/as traballadores/as beneficiaranse de calquera mellora nas condicións de traballo das que puideran ter tido dereito durante a suspensión do contrato nos supostos ao que se refire este apartado, así como no previsto nos artigos 48.5 e 48 bis do Estatuto dos Traballadores.

2.—Suspensión do contrato de traballo por paternidade.

Nos supostos de nacemento de fillo/a, adopción ou acollemento acordo co artigo 45.1.d do Estatuto dos Traballadores o traballador terá dereito a suspensión do contrato durante catro semanas ininterrompidas, ampliábeis no suposto de parto, adopción ou acollemento múltiples en dous días mais por cada fillo/a a partir do segundo. Esta suspensión é independente do



desfrute compartido dos períodos de descanso por maternidade regulados no artigo 48.4 dos Estatuto dos Traballadores.

No suposto de parto, a suspensión corresponde en exclusiva ó outro proxenitor. No suposto de adopción ou acollemento este dereito corresponderá só a un dos proxenitores, a elección dos interesados; nembargante, cando o período de descanso regulado no artigo 48.4 do Estatuto dos Traballadores fose desfrutado na súa totalidade por un dos proxenitores, o dereito a suspensión por paternidade unicamente poderá ser exercido polo outro.

O/a traballador/a que exerza este dereito poderá facelo durante o período comprendido dende a finalización do permiso por nacemento do/da fillo/a, previsto legal ou convencionalmente, ou dende a resolución xudicial pola que se constitúa a adopción ou a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento, ata que remate a suspensión de contrato regulada no artigo 48.4 do Estatuto dos Traballadores ou inmediatamente despois da finalización de dita suspensión.

A suspensión do contrato á que se refire este artigo poderá desfrutarse en réxime de xornada completa ou en réxime de xornada parcial cun mínimo do 50%, previo acordo entre a Empresa e o traballador/a e conforme se determine regulamentariamente.

O/a traballador/a deberá comunicar a Empresa cá debida antelación ó exercicio deste dereito nos termos establecidos, e no seu caso, nos Convenios Colectivos.

3.—A PROTECCIÓN DA MATERNIDADE:

3.1.—A avaliación dos riscos ó que se refire o artigo 16 da Lei de Prevención de Riscos Laborais deberá comprender a determinación da natureza o grado e a duración da exposición das traballadoras en situación de empenhe ou parto recente a axentes, procedementos ou condicións de traballo que poidan influír negativamente na saúde das traballadoras ou do feto, en calquera actividade susceptíbel de presentar un risco específico. Se os resultados da avaliación revelasen un risco para a seguridade e a saúde ou unha posíbel repercusión sobre o empenhe ou a lactación das citadas traballadoras, o/a empresario/a adoptará as medidas necesarias para evitar a exposición a dito risco, a través dunha adaptación das condicións e do tempo de traballo da traballadora afectada. Ditas medidas incluírán, cando resulte necesario, non facer o traballo de noite ou de traballo a quendas.

3.2.—Cando a adaptación das condicións ou do tempo de traballo non resultase posíbel ou a pesar da adaptación, as condicións do posto de traballo puideran influír negativamente na saúde da traballadora empenhada ou do feto, e así o certifiquen os Servizos Médicos do Instituto Nacional da Seguridade Social ou das Mutuas, co informe do/da médico/a do ente competente de Saúde que asista facultativamente a traballadora, esta deberá desenrolar un posto de traballo diferente e compatíbel co seu estado. A Empresa deberá determinar, previa consulta co/ca representante dos/das traballadores/as a relación dos postos de traballo exentos de riscos a estes efectos.



O troco de posto ou de función levarase a cabo de conformidade cos regulamentos e criterios que se apliquen nos supostos de mobilidade funcional e terá efectos ata o intre no que o estado de saúde da traballadora permita a súa reincorporación ao anterior posto.

No suposto de que, aínda aplicando os regulamentos sinalados no parágrafo anterior, non existise posto de traballo ou función compatíbel, a traballadora poderá ser destinada a un posto non correspondente ao seu grupo ou categoría equivalente, se ben conservará o dereito ao conxunto de retribucións do seu posto de orixe.

Se dito troco de posto non resultara técnica ou obxectivamente posíbel, ou non poida razoablemente esixírselle por motivos xustificadas, poderá declararse o paso da traballadora afectada a situación de suspensión do contrato por risco durante o empreñe, contemplada no artigo 45.1.d do Estatuto dos Traballadores, durante o período para a protección da súa seguridade ou da súa saúde e mentres persista a imposibilidade de reincorporarse ó seu posto anterior ou a outro posto compatíbel co seu estado.

3.3.—O disposto nos número 1 e 2 deste apartado será tamén de aplicación durante o período de lactación, se as condicións de traballo puideran influír negativamente na saúde da muller ou do/da fillo/a e así o certifique o/a médico/a que, no réxime da Seguridade Social aplicábel, asista facultativamente a traballadora.

3.4.—As traballadoras empreñadas terán dereito a ausentarse do posto de traballo, con dereito a remuneración para facer os exames prenatais e técnicas de preparación ao parto, previo aviso ó/a empresario/a e xustificación da necesidade de facelo dentro da xornada de traballo.

4.—Situación protexida.

4.1.—Aos efectos da prestación económica por risco durante o período de xestación, as mulleres empreñadas terán dereito a que se lles troque de posto de traballo a outro mais acorde co seu estado, non estando obrigadas en ningún caso a desempeñar as súas funcións en lugares radioactivos, infecciosos ou perigosos para o seu estado de xestación.

4.2.—Esta situación dará lugar a unha suspensión do contrato de traballo, cunha duración máxima de 16 semanas, remitíndonos ao Decreto Lei 3 de Marzo de 1989. Durante o período citado, a traballadora terá dereito ao abono das prestacións económicas correspondentes, con cargo a Seguridade Social e complementaria ata o 100% do salario como para o caso de I.T. derivada de accidente de traballo.

4.3.—A Empresa non poderá facer despedimentos ou extinción de contrato nos seguintes casos:

a).—Ós/as traballadores/as durante o período de suspensión do contrato de traballo por maternidade, risco durante o período de xestación, adopción ou acollemento, ou notificada nunha data tal que o prazo finalice dentro de dito período.

b).—Ás traballadoras empreñadas dende a data de inicio do período de xestación ata o comezo do período de suspensión ao que se refire o punto anterior, á dos traballadores que



teñan solicitado os permisos de suspensión neste Convenio ou do apartado 4 e 5 do artigo 37 do Estatuto dos Traballadores, ou están desfrutando deles ou teñan solicitado a excedencia prevista no Convenio ou no apartado 3 do artigo 46 da mesma lei.

c).—O establecido anteriormente será de aplicación salvo que a decisión extintiva non garde relación algunha co período de xestión ou co exercicio do dereito aos permisos e excedencias sinaladas, debendo ser en todo caso xustificada ante a representación sindical ou organismo laboral competente.

Artigo 48 . ACOSO LABORAL

No ámbito laboral podemos encontrarnos con tres tipos de acoso motivados polo comportamento ou condutas tendentes a crear un entorno intimidatorio degradante e ofensivo para o traballador/a e que atenten contra a súa dignidade e o seu dereito ao honor, a intimidade, a integridade física e moral e a non discriminación. Estamos falando de acoso laboral ou mobbing, do acoso sexual e do acoso por razón de sexo.

1.—Recoñecese ós/as traballadores/as o dereito ao respecto da súa intimidade e a consideración debida a súa dignidade comprendida a protección fronte ofensas verbais ou físicas de natureza sexual. Considerase acoso sexual a situación na que se produce calquera comportamento verbal, non verbal ou físico non desexado de índole sexual co propósito ou efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante ou ofensivo. O acoso sexual considerase discriminación por razón de sexo e, polo tanto prohibese. O rexeitamento de tal comportamento por parte dunha persoa ou a submisión ao mesmo non poderá empregarse para tomar unha decisión que lle afecte.

Acoso por razón de sexo considerase calquera comportamento feito en función do sexo de unha persoa, co propósito ou efecto de atentar contra a súa dignidade e crear un entorno intimidatorio, degradante ou ofensivo.

2.—A Empresa velará pola consecución dun ambiente axeitado no traballo, libre de comportamentos indesexábeis de carácter ou connotación sexual, moral e psicolóxico, e adoptará as medidas oportunas ao efecto (entre outras a apertura de expediente contraditorio).

3.—Con independencia das accións legais que poidan interpoñer ao respecto ante calquera instancia administrativa ou xudicial o procedemento interno e informal, iniciárase ca denuncia de acoso sexual, moral ou psicolóxico, ante unha persoa da Dirección da Empresa.

4.—A denuncia dará lugar a apertura de expediente informativo por parte da Empresa, especialmente encamiñado a esclarecer os feitos e impedir a continuidade do acoso denunciado, para o que se articularán as medidas oportunas ao efecto, quedando a Empresa exonerada da posíbel responsabilidade pola vulneración dos Dereitos Fundamentais.

5.—Porase en coñecemento inmediato da representación dos/das traballadores/as a situación acaecida, se así o solicita a persoa afectada.



Luns, 8 de abril de 2019

Núm. 68

6.—Nas indagacións a facer non se observará mais formalidade que dar trámite de Audiencia a todos/as os/as intervinentes, practicándose cantas dilixencias poidan considerarse conducentes a esclarecer os feitos acaecidos.

7.—Durante todo o proceso que deberá estar fundamentado no prazo de trinta días gardarán todos os actuantes unha absoluta confidencialidade e reserva, por afectar directamente a intimidade e honorabilidade das persoas.

8.—A constatación da existencia de acoso sexual, moral ou psicolóxico no caso denunciado, dará lugar a imposición dunha sanción que será considerada moi grave. Se a referida conduta e levada a cabo prevalecéndose dunha posición xerárquica, suporá unha circunstancia agravante daquela.

9.—O Departamento de Recursos Humanos da Empresa elaborou e implantou un protocolo de acoso no traballo que é de obrigada aplicación no ámbito deste Convenio Colectivo.

Artigo 49. PLAN DE IGUALDADE

1.—Acordo ca Lei 3/2007 para a Igualdade efectiva entre homes e mulleres cuxo obxectivo é facer efectivo o dereito de igualdade de trato e de oportunidades entre homes e mulleres, mediante a eliminación de calquera xeito de discriminación, con independencia da súa condición ou circunstancia e en todos os ámbitos da vida: Laboral, económica, política ou social, a traveso deste Convenio establécense os seguintes principios de Igualdade na Empresa FCC, S.A:

Igualdade de trato: Supón a ausencia de toda discriminación por razón de sexo e especialmente derivada da maternidade, a función de obrigas familiares e o estado civil.

Igualdade de xénero: Recoñecemento e igual valorización de mulleres e homes no entorno social, así como na asunción das tarefas e funcións que fan nos distintos espazos.

Igualdade de presenza equilibrada: Promove unha representación suficiente equitativa de ambos sexos nos diferentes Grupos Profesionais da Empresa FCC, S.A.

Artigo 50.

Os dereitos establecidos no presente Convenio afectan por igual ao home e a muller acordo cas disposicións vixentes en cada intre. Ningunha cláusula deste Convenio poderá ser interpretada en sentido discriminatorio nos grupos profesionais, condicións de traballo ou remuneración entre traballadores/as dun e outro sexo.

Para elo establécense as seguintes cautelas:

Considerase discriminación directa por razón de sexo a situación en que se atope unha persoa que fose, teña sido ou puidera ser tratada en atención ao seu sexo, de xeito menos favorábel que outra situación comparábel.



Luns, 8 de abril de 2019

Núm. 68

Considerase discriminación indirecta por razón de sexo a situación en que unha disposición, criterio ou práctica aparentemente neutros, poña a persoa dun sexo en desvantaxe particular con respecto a persoas doutro, salvo que dita disposición, criterio ou práctica poidan xustificarse obxectivamente en atención a unha finalidade lexítima e que os medios para acadar dita finalidade sexan necesarios ou axeitados.

En calquera caso, considerase discriminatoria toda orde de discriminar directa ou indirectamente por razón de sexo.

No texto do Convenio empregouse en ocasións o masculino e o feminino atendendo a razóns de non discriminación por diferenzas de xénero. Se nalgún caso se obviou por omisión, entenderase que engloba tanto a traballadoras como a traballadores.

Artigo 51.

En virtude da lei orgánica 3/2007, de 22 de Marzo para igualdade efectiva de homes e mulleres, nas novas incorporacións que se leven a cabo, por mor da ampliación da plantilla, substitución de persoal a causa de I.T. vacacións do persoal etc, procurárase que ditas incorporacións sexan de persoal feminino, ata acadar un ratio equilibrado, tal e como indica a mencionada Lei de Igualdade, para o cal a Comisión Paritaria elaborará un plan e farase cargo do seu seguimento.

Artigo 52.

De conformidade co previsto no artigo 45.2 da Lei Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, FCC, S.A negociou e asinou un Plan de Igualdade a nivel de Empresa cas principais centrais sindicais, cuxa execución seguimento e avaliación ven encomendada a unha comisión, polo que as partes remítense integramente ao mesmo. Este Plan encontrase a disposición de todos/as os traballadores/as no Departamento de Recursos Humanos.

As partes asinantes do presente Convenio comprométense ao exercicio dunha política activa que permita e potencie a plena igualdade entre homes e mulleres.

Para conquistar dito obxectivo porase en marcha un conxunto ordenado de medidas, que se adoptarán despois de facer unha diagnose da realidade dende unha perspectiva de xénero, e que estarán incluídas nun Plan de Igualdade de oportunidades.

A Comisión Paritaria responsabilizarase da celebración da diagnose na Empresa e da elaboración dunha proposta de Plan de Igualdade, ambos documentos enviaranse ao Comité de Empresa para a súa aprobación. O Plan de Igualdade precisará da aprobación do Comité de Empresa para a súa implantación na mesma.

Para facer a diagnose na Empresa, a Comisión Paritaria deseñará e acordará unha folla de recollida de datos.



Luns, 8 de abril de 2019

Núm. 68

Artigo 53. INFORMACIÓN DO ABSENTISMO

1.—O Comité de Seguridade e Saúde será informado trimestralmente, sobre absentismo, baixas por accidente, baixas por enfermidade e faltas inxustificadas, do persoal afectado por este Convenio.

2.—Informarase ao C.S.S. de todos os accidentes que ocorran no centro de traballo, para o que se establecerá un sistema de comunicación por correo electrónico.

Artigo 54. AXUDA FAMILIAR

1.—Os/as traballadores/as afectados/as por este Convenio, que teñan ó seu cargo a unha persoa diminuída psíquica ou física, acordo cas estipulacións requiridas pola Seguridade Social, e previa xustificación, percibirán un complemento extra-salarial segundo a cantidade expresada na Táboa Salarial.

2.—Os/as traballadores/as beneficiarios/as desta axuda xustificarán anualmente a permanencia das condicións que deron dereito a percibir esta axuda.

Artigo 55. XUBILACIÓN

1.—XUBILACIÓN ANTES DE TEMPO.

1.1.—Estarase ao determinado no Real Decreto Legislativo 8/2015, do 30 de Outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei Xeral da Seguridade Social e demais normativa de desenvolvemento na materia.

2.—XUBILACIÓN PARCIAL.

2.1.—Estarase ao determinado nos artigos 12.6 do Estatuto dos Traballadores/as, 215.2 da Lei Xeral da Seguridade Social e demais normativa de desenvolvemento na materia.

3.—Terase en conta, a todos os efectos relacionados ca Xubilación Parcial, o contemplado no PLAN DE XUBILACIÓN PARCIAL DO CENTRO DE TRABALLO co fin de permitir conciliar tanto a calidade como a estabilidade no traballo.

Artigo 56. SAN MARTIÑO DE PORRES

1.—O día de San Martiño de Porres, 3 de Novembro, considerarase festivo. Cando dito día coincida en Sábado, Domingo ou festivo, a súa celebración adiantarase ou atrasarase ata o segundo día laboral anterior ou posterior, sempre que ditos días non sexan así mesmo festivos.

2.—Para o persoal contratado a tempo parcial, cando dito día coincida en Sábado ou Domingo e non se teña que facer servizo, percibirase o salario base máis a antigüidade. Se, pola contra, o día San Martiño de Porres, 3 de Novembro se presta o servizo, a Empresa o aboará coma un día normal e dará un día de descanso que sera pagado como día efectivamente traballado.



Artigo 57. ANTICIPOS PERSOAIS

1.—O persoal de “Fomento de Construcciones y Contratas S.A” adscritos ao contrato da xestión dos servizos de: recollida de residuos sólidos urbanos, limpeza urbana e das praias de Vigo, poderá solicitar un anticipo a conta das cantidades devengadas e non percibidas anualmente por un importe máximo de dous mil cincocentos euros (2.500 €).

2.—A petición deberá facerse nun impreso normalizado, que se remitirá a Comisión Mixta Paritaria, para o seu estudo e aprobación, no seu caso.

Artigo 58. SERVIZO MECÁNICO E LAVACOCHEs

1.—O servizo mecánico da quenda da noite, estará destinado exclusivamente para facer servizos de retén.

2.—O servizo mecánico terá que auxiliar nos casos de avaría, pinchazos, etc, no desenvolvemento do traballo.

3.—O persoal do taller poderá trocar entre si quendas de traballo, entre o persoal da mesma categoría.

Artigo 59. CAPACIDADE DIMINUÍDA

1.—O/a traballador/a que, por causa de accidente ocorrido na prestación de traballo á Empresa, lle fose recoñecida unha Incapacidade Permanente Parcial para o seu traballo acotío, a Empresa poderá asignarlle un posto de traballo que se adapte a nova aptitude do/da traballador/a, sempre que exista praza vacante, na que o/a traballador/a terá prioridade sobre calquera contratación eventual.

2.—Cando na resolución inicial de recoñecemento da incapacidade permanente, se faga constar un prazo, igual ou inferior a dous anos, para poder instar a revisión por previsible melloría do estado de invalidez, o traballador/a terá dereito a reserva de seu posto de traballo, durante un período de tres anos, a contar dende a data da resolución pola que se declare a incapacidade permanente.

Artigo 60. FONDO SOCIAL

1.—Dotarase un Fondo Social ca cantidade de 3.100,00 €. Este fondo será xestionado pola Comisión Paritaria e estará destinado a financiar accións e programas de carácter social, cultural ou deportivo, do persoal adscrito a este centro de traballo.



CAPÍTULO VII-DEREITOS SINDICAIS

Artigo 61. COTA SINDICAL

1.—A Empresa descontará da nómina dos/das traballadores/as a cota sindical, previa solicitude escrita de cada un/unha deles/delas.

Artigo 62. HORAS SINDICAIS

1.—Previa notificación á Empresa, poderanse acumular horas sindicais nalgún membro do Comité de Empresa, Delegados/as Sindicais ou membros do Comité de Seguridade e Saúde. A Comisión Paritaria establecerá e regulará os métodos para establecer cómputos das horas sindicais para os efectos da súa utilización.

2.—Os membros do Comité de Empresa, Delegados/as Sindicais e Delegados/as do Comité de Seguridade e Saúde, terán dereito a 63 días ao ano, para o exercicio das súas funcións de representación, acordo co artigo 68.e do Estatuto dos Traballadores.

Artigo 63. ALTA E BAIXA NA EMPRESA

1.—Entregarase ao Comité de Empresa a copia básica dos contratos que se fagan no ámbito da aplicación deste Convenio, igualmente notificaranse as baixas na Empresa.

2.—Ó/a traballador/a entregaráselle copia do seu contrato de traballo.

3.—O/a traballador/a que desexe cesar na Empresa deberá comunicalo cunha antelación de 7 días. Este prazo será de 15 días para o persoal administrativo, e de 1 mes para o persoal titulado.

Artigo 64. BOLSA DE TRABALLO

1.—Para a contratación e ampliación de xornadas, existe unha Bolsa de Traballo regulada pola Comisión Paritaria, a través dun Regulamento que é de obrigado cumprimento.

Dita Bolsa estará permanentemente exposta nos taboleiros de anuncios da Empresa.

Artigo 65. DEREITO DE INFORMACIÓN

1.—A Empresa facilitará ao Comité a información establecida con carácter xeral no art.64. do Estatuto dos Traballadores, referida a Cidade de Vigo.

2.—Así mesmo, facilitará información sobre o número de toneladas de lixo total e por distritos, así como a variación en superficie do servizo de limpeza.

3.—A Empresa proporcionará anualmente ao Comité os censos actualizados dos/das traballadores/as en orden alfabético por apelido, con data de ingreso, tipo de contrato, e categoría laboral. Estes datos serán estritamente confidenciais.



Artigo 66.—ASEMBLEAS

Os/as traballadores/as disporán dun crédito de 12 horas anuais para a celebración de asembleas dentro da xornada de traballo, previa notificación a Empresa.

Artigo 67.—DEREITOS E NORMALIZACIÓN DO IDIOMA GALEGO:

Os/as traballadores/as teñen dereito a desenvolver a súa actividade laboral e profesional no idioma galego, como lingua propia da Galiza e recibir formación lingüística para mellorar o servizo ao público no seu posto de traballo.

Artigo 68.—COMISIÓN DE FORMACIÓN:

No prazo de dous meses, constituirase unha Comisión de Formación integrada por tres representantes dos/das traballadores/as, pertencentes ao Comité de Empresa e por tres representantes da Empresa, que programe, estude e xestione as diversas actividades formativas a impartir ós/as traballadores/as.

*CAPÍTULO VIII—SUBROGACIÓN DO PERSOAL**Artigo 69. SUBROGACIÓN DO PERSOAL*

1.—O troco de titularidade da Empresa ou dunha unidade autónoma da mesma, non extinguirá por si mesma a relación laboral, quedando o novo/a empresario/a subrogado/a nos dereitos e obrigas laborais do/da anterior. O troco de titularidade esixirá o recoñecemento da representación sindical dos/das traballadores/as afectados/as.

2.—Se algún dos servizos mencionados deixase de prestarse pola non renovación ou rescisión da concesión administrativa, os/as traballadores/as adscritos a ditos servizos serán absorbidos pola nova Empresa adxudicataria, ou no seu caso polo propio Concello de Vigo, nas mesmas condicións económicas e laborais que se establecen no presente Convenio, ou no que o substitúa.

3.—Tanto o/a empresario/a cedente coma o/a novo/a concesionario/a responderán solidariamente das obrigas laborais nadas con anterioridade á transmisión e que non fosen satisfeitas.

4.—En todo o non previsto neste artigo estarase ao estipulado con carácter xeral no capítulo XI do “Convenio Xeral do Sector de Limpeza Pública, Viaria, Regos, Recollida Tratamento y Eliminación de Residuos, Limpeza y Conservación de Rede de Sumidoiros” (B.O.E Nº 181 de 30 de Xullo do 2013) así como ao establecido no artigo 44.1 do Estatuto dos Traballadores.



CAPÍTULO IX-CÓDIGO DE CONDUTA

Artigo 70. CÓDIGO DE CONDUTA

1.—O presente acordo sobre o código de conduta laboral ten por obxecto o mantemento dun ambiente laboral respectuoso ca normal convivencia, ordenación técnica e organización da Empresa, así como a garantía e defensa dos dereitos e lexítimos intereses dos/das traballadores/as e da Empresa.

2.—A Dirección da Empresa poderá sancionar as accións ou omisións culpábeis dos/das traballadores/as que supoñan un incumprimento contractual dos seus deberes laborais, acordo cá graduación das faltas que se establece nos artigos seguintes.

3.—Corresponde á Empresa, no uso da facultade de dirección, impor sancións nos termos estipulados no presente acordo.

4.—Para a aplicación e graduación das faltas, terase en conta o maior ou menor grado de responsabilidade do que, comete a falta, así como a repercusión do feito nos/nas demais traballadores/as e na Empresa.

5.—Todas as faltas e sancións comunicaranse simultaneamente ó/a traballador/a e ao Comité de Empresa. Os/as Delegados/as Sindicais, se estiveran, deberán ser escoitados pola Empresa, previamente a adopción de medidas de carácter colectivo que afecten ós/as traballadores/as en xeral, e ós/as afiliados/as dun Sindicato en particular, e especialmente nos despidos e sancións destes últimos.

6.—Os/as traballadores/as que o soliciten terán dereito a consultar o seu expediente disciplinario.

Artigo 71. GRADACIÓN DAS FALTAS

1.—Toda falta cometida polos/las traballadores/as clasificarase en atención a súa transcendencia ou intención en: Leve, Grave e Moi Grave.

Artigo 72. FALTAS LEVES

Consideraranse faltas leves as seguintes:

1. As de descoido, erro ou demora inexplicábel na execución de calquera tipo de traballo.
2. De unha a de tres faltas de puntualidade na asistencia ao traballo durante o período dun mes, sen que existan causas xustificadas. As dúas primeiras faltas sancionaranse con amoestación.
3. O abandono sen causa xustificada do posto de traballo, aínda que sexa por breve tempo, sempre que dito abandono non resultase prexudicial para a Empresa nin perturbara o traballo dos/das demais operarios/as, en tales supostos consideraranse falta grave ou moi grave.



Luns, 8 de abril de 2019

Núm. 68

4. Falta de aseo e limpeza persoal ocasionalmente.
5. Faltar un día ao traballo sen autorización ou causa xustificada.
6. Atrasar a entrega dos partes de alta, baixa ou confirmación no caso de incapacidade temporal.
7. Non comunicar, con carácter previo a ausencia ao traballo e non xustificación dentro das vinte e catro horas seguintes a razón que a motivou, agás que se probe a imposibilidade de facelo.
8. Faltas de ríspeto e educación no trato cos/cas compañeiros/as de traballo e faltas de ríspeto no modo de dirixirse ós/as superiores.
9. O incumprimento de normas de seguridade e hixiene cando non comporten riscos persoais e materiais.
10. A diminución voluntaria do rendemento normal do traballo.
11. Todas aquelas outras de semellante natureza.

Artigo 73. FALTAS GRAVES

Consideraranse faltas graves as seguintes:

1. Máis de 3 faltas de puntualidade ao mes, non xustificadas.
2. Faltar de dous a tres días ao traballo durante un período de trinta días sen causa xustificada.
3. A simulación de enfermidade ou accidente.
4. Calquera alteración intencionada ou falsificación de datos persoais ou laborais relativos ó/a propio/a traballador/a ou ós/as seus/súas compañeiros/as.
5. Durmir durante a xornada de traballo.
6. Facer sen o oportuno permiso traballos particulares durante a xornada, así como empregar para uso propio ferramenta ou materiais da Empresa sen a debida autorización.
7. O abandono do posto de traballo, sen causa xustificada, que ocasione prexuízos a Empresa ou poda ser causa de accidente dos/das seus/súas compañeiros/as.
8. A embriaguez ou a toxicomanía durante o traballo cando non sexa acotío, ou fóra do mesmo vestindo o uniforme da Empresa.
9. Ofender de palabra ou mediante ameazas a un/unha compañeiro/a ou a un/unha subordinado/a.
10. A diminución voluntaria e continuada do rendemento normal do traballo.



11. Calquera atentado contra a liberdade sexual dos/das traballadores/as que se manifeste en ofensas verbais, falla de respecto a intimidade ou dignidade das persoas, e en xeral, calquera conduta incluída nas definicións de Acoso Laboral sinaladas no artigo 48 deste Convenio.

12. A reincidencia na comisión da falta leve (agás a puntualidade) aínda que sexa de distinta natureza, dentro dun trimestre e tendo mediado sanción.

13. Todas aquelas outras de semellante natureza.

Artigo 74. FALTAS MOI GRAVES

Consideraranse faltas moi graves as seguintes:

1. Máis de trece faltas de asistencia ao traballo sen xustificar nun período de seis meses ou vinte e seis durante un ano.

2. Faltar ao traballo máis de tres días nun período de trinta días sen causa xustificada.

3. O fraude, deslealdade, ou abuso de confianza no traballo.

4. O furto ou roubo, tanto ós/as compañeiros/as de traballo como á Empresa, ou calquera outra persoa dentro das dependencias da Empresa, ou durante o traballo en calquera outro lugar.

5. Quebrantar ou violar intencionadamente o segredo da correspondencia ou documentos reservados da Empresa, dos/das seus/súas traballadores/as, ou das representacións sindicais.

6. A embriaguez, ou toxicomanía habitual, se repercute negativamente no traballo.

7. A competencia desleal.

8. Os malos tratos de palabra ou obra ou faltas graves de ríspeto e consideración ós/as superiores, compañeiros/as ou subordinados/as.

9. O abandono do posto de traballo sen xustificación, cando elo ocasione grave prexuízo para a Empresa ou fora causa de accidente para o/a traballador/a, os/as seus/súas compañeiros/as ou terceiros/as.

10. A imprudencia ou negligencia inescusábel, así como o incumprimento das normas de seguridade e hixiene no traballo que ocasionen risco grave de accidente laboral, prexuízos ós/as seus/súas compañeiros/as ou a terceiros/as.

11. A desobediencia ás ordes ou mandatos dos/das seus/súas superiores en calquera materia de traballo, se implicase prexuízo notorio para a Empresa ou os/as seus/súas compañeiros/as de traballo, salvo que sexan debidos ao abuso da autoridade.

12. A reincidencia en falta grave aínda que sexa de distinta natureza, sempre que as faltas se cometan nun período dos dous últimos meses e fosen obxecto de sanción.



13. Os atentados contra a liberdade sexual que se produzan aproveitándose dunha posición de superioridade laboral, ou se exerzan sobre persoas especialmente vulnerábeis pola súa situación persoal ou laboral.

14. Calquera atentado contra da liberdade sexual dos/das traballadores/as que se manifeste en ofensas verbais ou físicas, falla de respecto a intimidade, ou a dignidade das persoas, e en xeral, calquera conduta incluída nas definicións de Acoso Laboral sinaladas no artigo 48 deste convenio.

15. O abuso de autoridade por parte do/da que a ostenta. Terán consideración de abuso de autoridade, os actos realizados por Directivos/as, Xefes/as ou Mandos intermedios, con infracción manifesta e deliberada dos preceptos legais, e con prexuízo ó/a traballador/a, o cal poderá dar conta por escrito ou a través dos/das Representantes dos/das Traballadores/as, á Dirección da Empresa dos actos que supoñan o abuso de autoridade ou deixamento dos seus mandos superiores. Recibindo o escrito a Dirección, abrirá o oportuno expediente, e no prazo máximo de 10 días deberá de emitir o seu informe. No caso contrario os Representantes dos Traballadores/as, deberán de formular a oportuna denuncia ante a autoridade laboral competente.

16. Todas aquelas outras de semellante natureza.

Artigo 75. RÉXIME DE SANCIÓN S

As sancións que a Empresa poderá impor, segundo a gravidade ou circunstancias das faltas cometidas, serán as seguintes:

1.—Por faltas leves:

- Amoestación verbal
- Amoestación por escrito
- Suspensión de emprego e soldo por un día.

2.—Por falta grave:

- Suspensión de emprego e soldo de dous a dez días.

3.—Por falta moi grave:

- Suspensión de emprego e soldo de once a sesenta días.
- Despedimento.

Artigo 76. PRESCRICIÓN

1.—Dependendo da súa gradación, as faltas prescriben aos seguintes días:

- Faltas leves: 10 días.
- Faltas Graves: 20 días.
- Faltas Moi Graves: 30 días.



Luns, 8 de abril de 2019

Núm. 68

2.—A prescrición das faltas sinaladas comezará a contar a partires da data en que a Empresa tivo coñecemento da súa comisión e, en todo caso aos tres meses de terse cometido.

3.—Imposta a sanción, o cumprimento temporal da mesma poderase dilatar ata 60 días despois da data da súa imposición firme.

CAPÍTULO X-CONTROL DE ASCENSOS E PROMOCIÓN INTERNA:

SISTEMA PARA A PROVISIÓN DE PRAZAS DE CONDUCTORES

Cubriranse tódalas vacantes de oficial condutor, regulándose o sistema po-la Comisión Paritaria.

DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA:

En todo o non previsto no vixente Convenio estarase o disposto no Convenio Xeral do Sector de Limpeza Pública, Viaria, Recollida, Tratamento e Eliminación de Residuos, Limpeza e Conservación do Rede de Sumidoiros (B.O.E Nº 58 de 7.3.96), do Estatuto dos Traballadores e demais lexislación laboral vixente.

SERVIZOS DE RECOLLIDA E TRANSPORTE DE RESIDUOS MUNICIPAIS (FRACCIÓN RESTO, INCLUÍNDO "PROXECTO PILOTO" DE RECOLLIDA DA FRACCIÓN ORGÁNICA), RECOLLIDA TRANSPORTE E XESTIÓN DOS RESIDUOS VOLUMINOSOS (INCLUÍDOS OS RAEÉ'S) E OS DERIVADOS DO SERVIZO DO "PUNTO LIMPO MUNICIPAL", ASÍ COMO A LIMPEZA URBANA E DE PRAIAS DO TERMO MUNICIPAL DE VIGO, E A RECOLLIDA E TRANSPORTE DOS RESIDUOS DERIVADOS DESTE SERVIZO DE LIMPEZA, E REPOSICIÓN DE MAQUINARIA E VEHÍCULOS.

1.—Servizos: R.B.U. y L.V.

Mañán de 06:00 a 13:00 horas

Tarde de 13:45 a 20:45 horas

Noite de 23:00-06:00 horas

2.—Servizos: LIMPIEZA DE PRAIAS

Mañán de 05:00 a 12:00 horas

Tarde de 13:45 a 20:45 horas

Noite de 22:00-05:00 horas

3.—Servizos: TALLERES

Mañán de 06:00 a 13:00 horas

Mañán de 07:30 a 14:30 horas

Tarde de 13:45 a 20:45 horas



Luns, 8 de abril de 2019

Núm. 68

Noite de 23:00-06:00 horas

4.—*Almacén:*

1er Turno: Luns a Vernes Mañán de 07:30 a 14:30 horas

2º Turno: Luns a Vernes Mañán de 09:00 a 14:00 horas

Tarde de 16:00 a 18:00 horas

5.—*OFICINAS CENTRAIS: VER FOLLA ANEXA*

6.—*FESTIVOS LOCAIS: Día 28 de Marzo*

Día 16 de Agosto

7.—*FESTIVOS SEGÚN ART 56 CONVENIO: Día 6 de Novembro*

OFICINAS CENTRAIS

1.—*HORARIO DE INVERNO: (DO 1 DE XANEIRO A 31 DE MAIO)*

Luns a Xoves: Mañán de 09:00 a 14:00 horas

Tarde de 16:00 a 18:30 horas

Vernes: Mañán de 09:00 a 14:00 horas

2.—*HORARIO DE VERÁN: (DO 1 DE XUÑO A 30 DE SEPTEMBRO)*

Luns a Vernes: Mañán de 08:00 a 15:00 horas

1.—*HORARIO DE INVERNO: (DEL 1 DE OUTUBRO A 31 DE DICIEMBRE)*

Luns a Xoves: Mañán de 09:00 a 14:00 hora

Tarde de 16:00 a 18:30 horas

Vernes: Mañán de 09:00 a 14:00 horas

4.—*FESTIVOS LOCAIS:*

Día 28 de Marzo

Día 16 de Agosto

5.—*FESTIVOS SEGÚN ART. 56 CONVENIO:*

Día 12 de Novembro

6.—*COMPENSACIÓN SÁBADOS FESTIVOS E OUTROS*

Día 30 de Abril

Día 18 de Maio

Día 02 de Novembro

Día 07 de Decembro



Luns, 8 de abril de 2019

Núm. 68

TÁBOAS SALARIAIS		Provisional 2018								ANEXO 1
	SALARIO	PLUS TOX.	PLUS	PLUS	PLUS	PLUS	GRATIFICACIÓN	GRATIFICACIÓN	GRATIFICACIÓN	
	BASE	PEN/PERIG.	NOCTURNO	PRODUCTIVIDADE	ACTIVIDADE	TRANSPORT.	XUL/NADAL	MARZO	SETEMBRO	
DÍAS	365	298	298	298	298	298				
SUB-ENCARG. NOITE	55,64	13,91	16,69	2,19	0,00	4,36	1.669,20	1.669,20	1.669,20	
CAPATAZ DIA	51,19	12,80	0,00	2,19	0,00	4,36	1.535,70	1.535,70	1.535,70	
CAPATAZ NOITE	51,19	12,80	15,36	2,19	0,00	4,36	1.535,70	1.535,70	1.535,70	
OFIC. 1ª COND. DIA	42,76	10,69	0,00	2,19	5,92	4,36	1.282,80	1.282,80	1.282,80	
OFIC. 1ª COND. NOITE	42,76	10,69	12,83	2,19	5,92	4,36	1.282,80	1.282,80	1.282,80	
PEÓN DIA	42,01	10,50	0,00	2,19	2,88	4,36	1.260,30	1.260,30	1.260,30	
PEÓN NOITE	42,01	10,50	12,60	2,19	2,88	4,36	1.260,30	1.260,30	1.260,30	
ENCARGADO TALLER	59,90	14,98	0,00	2,19	0,00	4,36	1.797,00	1.797,00	1.797,00	
OFIC. 1ª MEC. DIA	47,51	11,88	0,00	2,19	4,20	4,36	1.425,30	1.425,30	1.425,30	
OFIC. 1ª MEC. NOITE	47,51	11,88	14,25	2,19	4,20	4,36	1.425,30	1.425,30	1.425,30	
PEÓN MECÁNICO	42,01	10,50	0,00	2,19	2,88	4,36	1.260,30	1.260,30	1.260,30	
LAVACOCHESES	42,01	10,50	0,00	2,19	2,88	4,36	1.260,30	1.260,30	1.260,30	
Artº 46: Anticipos	59.946,51	Euros			Artº 19 : Dieta completa		85,61	Euros		
Artº 40 : Axuda familiar	79,63	Euros			Artº 19 : Media Dieta		38,08	Euros		
Festivos traballados	110,97	Euros para todas as categorías.			Artº 28: Póliza accid. a)		29.561,96	Euros		
Plus Vehículo lixeiro	2,76	Euros/día			Artº 28: Póliza accid. b)		16.892,54	Euros		
Plus Lavacoches	2,76	Euros/día			Artº 28: Póliza accid. c)		26.042,68	Euros		
					Artº 28: Póliza accid. d)		34.488,92	Euros		

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.gal>
Código seguro de verificación: ZGCL7NAT6M63LN9S



Luns, 8 de abril de 2019

Núm. 68

TABLA SALARIAL TIEMPO PARCIAL										Provisional 2018		ANEXO 1	
RETRIBUCIÓN DIARIA	SALARIO BASE	PLUS TOX PEN/PELIG	PLUS NOCTURNO	PLUS ACTIVIDAD	PLUS PRODUCTIVIDADE	PLUS TRANSPORTE	GRATIFICACIÓN XUL/DCBR0	GRATIFICACIÓN MARZO	GRATIFICACIÓN SEPTEMBRO	TOTAL	VACACIONS DÍA		
SUB-ENCARG NOCHE	83,96	17,11	20,53	0,00	2,69	5,36	7,52	7,52	7,52	159,73	89,70		
CAPATAZ DÍA	77,25	15,74	0,00	0,00	2,69	5,36	6,92	6,92	6,92	128,72	69,77		
CAPATAZ NOCHE	77,25	15,74	18,88	0,00	2,69	5,36	6,92	6,92	6,92	147,60	83,03		
OFIC 1ª COND DÍA	64,53	13,15	0,00	7,28	2,69	5,36	5,78	5,78	5,78	116,13	64,32		
OFIC 1ª COND NOCHE	64,53	13,15	15,77	7,28	2,69	5,36	5,78	5,78	5,78	131,90	75,36		
PEON DÍA	63,39	12,92	0,00	3,54	2,69	5,36	5,68	5,68	5,68	110,62	60,72		
PEON NOCHE	63,39	12,92	15,50	3,54	2,69	5,36	5,68	5,68	5,68	126,12	71,61		
ENCARGADO TALLER	90,39	18,42	0,00	0,00	2,69	5,36	8,09	8,09	8,09	149,22	80,65		
OFIC1ª MEC DÍA	71,69	14,61	0,00	5,16	2,69	5,36	6,42	6,42	6,42	125,19	68,77		
OFIC1ª MEC NOCHE	71,69	14,61	17,53	5,16	2,69	5,36	6,42	6,42	6,42	142,72	81,04		
PEON MECANICO	63,39	12,92	0,00	3,54	2,69	5,36	5,68	5,68	5,68	110,62	60,72		
LAVACOCHESES	63,39	12,92	0,00	3,54	2,69	5,36	5,68	5,68	5,68	110,62	60,72		

TABOAS SALARIAIS PERSOAL INDIRECTO – ANEXO 1

	12	12	12	12	2	1	1
	Sal. Base	Plus Calidad	Plus Compl.	Plus Transp.	Xul/Dicembro	Marzo	Setembro
AUXILIAR ADMON 1	1.293,81	323,45	138,00	112,35	1.695,07	1.293,81	1.293,81
AUXILIAR ADMON 2	1.293,81	323,45	271,69	112,35	1.873,72	1.293,81	1.293,81
OFICIAL 2ª ADMON	1.379,14	344,79	120,82	112,35	1.827,18	1.379,14	1.379,14
OFICIAL 1ª ADMON 1	1.545,37	386,34	205,15	112,35	2.371,32	1.545,37	1.545,37
OFICIAL 1ª ADMON 2	1.545,37	386,34	360,20	112,35	2.371,32	1.545,37	1.545,37
AUXILIAR TÉCNICO 1	1.545,37	386,34	109,39	112,35	1.462,25	1.462,25	1.462,25
AUXILIAR TÉCNICO 2	1.545,37	386,34	325,74	112,35	1.640,27	1.640,27	1.640,27
ENCARGADO 1	1.821,73	455,43	1.009,90	112,35	2.943,92	2.043,50	2.043,50
ENCARGADO 2	1.821,73	455,43	1.036,94	112,35	2.943,91	1.821,73	1.821,73
XEFE MANTEMENTO	1.821,73	455,43	175,36	112,35	2.397,81	1.821,73	1.821,73
TÉCNICO DE PREVENCIÓN 1	1.462,25	365,56	70,98	112,35	1.961,25	1.462,25	1.462,25
TÉCNICO DE PREVENCIÓN 2	1.462,25	365,56	369,14	112,35	2.198,83	1.462,25	1.462,25
XEFE DEP. SERVICIOS	2.601,53	650,38	1.060,41	112,35	2.601,53	2.601,53	2.601,53
XEFE DEP. ADMON	2.601,53	650,38	1.169,64	112,35	2.601,53	2.601,53	2.601,53
XEFE DEP. REL. LABORAIS	2.168,48	542,12	0,00	112,35	2.168,48	2.168,48	2.168,48
XEFE DE NEG. CONTABLE	2.016,06	504,01	284,01	112,35	2.016,06	2.016,06	2.016,06

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.gal>
Código seguro de verificación: ZGC17NAT6M63LN9S

