



# JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Número 652/13

## JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ÁVILA

Oficina Territorial de Trabajo

RESOLUCIÓN de 8 de febrero de 2013 de la Oficina Territorial de Trabajo de Ávila, por la que se dispone la inscripción en el Registro y Publicación del Texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. -Servicio de Recogida de Basura y Limpieza Viaria de Arévalo (Ávila)-.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. de Arévalo (Ávila) (Código del Convenio 05000462011998) que fue pactado con fecha 1 de febrero de 2013, de una parte, por la representación de la empresa, y de otra, por el Delegado de Personal, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en la Orden del 12 de Septiembre de 1997 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (B.O.C. y L. de 24-09-97, nº 183).

ESTA OFICINA TERRITORIAL ACUERDA:

**Primero.-** Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de esta Oficina Territorial, con notificación a la Comisión Negociadora.

**Segundo.-** Disponer su publicación en el "Boletín Oficial de la Provincia".

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Francisco Javier Muñoz Retuerce

### CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. CON EL PERSONAL DEDICADO AL SERVICIO DE LIMPIEZA VIARIA Y RECOGIDA DE BASURAS DE ARÉVALO (ÁVILA)

El presente convenio está suscrito de una parte por la representación de la empresa FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. y de otra por el Delegado de Personal, Servicio de Recogida de Basura y Limpieza Viaria de Arévalo (Ávila).

#### CAPITULO 1 CONDICIONES GENERALES

##### Art. 1º. Ámbitos Personal, Funcional y Territorial.

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre la empresa FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. y los trabajadores empleados en su centro de Arévalo (Ávila), dedicados al servicio de Limpieza Viaria y Recogida de Basuras.



#### **Art. 2º.- Vigencia, Duración y Denuncia**

El presente Convenio entra en vigor el día de su firma por las partes, con independencia de su publicación en el B.O. correspondiente.

La duración del Convenio será de 3 años, desde el 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2014, si bien la tabla salarial anexa se aplicará con efectos del día 1 de enero de 2012.

Este Convenio, una vez finalizada su duración, queda automáticamente denunciado, no obstante permanecerá vigente en su totalidad hasta la firma del nuevo que le sustituya.

#### **Art. 3º.- Condiciones más beneficiosas**

Las condiciones establecidas en el presente convenio se considerarán mínimas, respetando a título individual o colectivo aquellas condiciones económicas y de otra índole que fueran más beneficiosas a las recogidas en este convenio, consideradas en conjunto y en cómputo anual.

#### **Art. 4º.- Absorción y Compensación**

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

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, así como por convenios colectivos, contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas; en caso contrario, serán compensada y absorbidas estas últimas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos y en fecha y condiciones que quedan pactadas.

#### **Art. 5º.- Subrogación**

Al término de la concesión de la contrata, todos los trabajadores de la misma, con independencia de la modalidad de contratación, entrarán en la nueva empresa adjudicataria, respetándoseles todos sus derechos y obligaciones de conformidad con lo previsto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores y en el Convenio General del Sector.

#### **Art. 6º.- Comisión Paritaria**

La Comisión Paritaria estará integrada por un representante de los trabajadores y un representante de la empresa.

Esta comisión se reunirá a instancia de las partes, celebrándose tales reuniones dentro de las 48 horas siguientes a su convocatoria. A estas reuniones podrán asistir asesores designados por las partes.

Además de las funciones de vigilancia e interpretación, de este Convenio, la Comisión Paritaria, deberá intentar mediar y conciliar, conociendo y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos, que dentro de sus competencias le sean planteadas, individual como colectivamente por las partes, previamente a la vía administrativa y jurisdiccional. Una vez notificada a la Comisión Paritaria la correspondiente cuestión y/o conflicto por parte del interesado o interesados, ésta deberá emitir el preceptivo dictamen al respecto en un plazo máximo de siete días. Transcurrido dicho plazo sin alcanzar una solución, las partes podrán adoptar las medidas legales que consideren oportunas para la salvaguarda de sus intereses.



Las cuestiones y conflictos serán planteados a la Comisión Paritaria a través de los miembros de esta Comisión.

En los conflictos colectivos el intento de solución de las divergencias laborales a través de la Comisión Paritaria, tendrán carácter preferente sobre cualquier otro procedimiento, constituyendo trámite preceptivo, previo e inexcusable para el acceso a la vía jurisdiccional en los conflictos que surjan, directa o indirectamente con ocasión de la interpretación o aplicación del convenio colectivo.

El domicilio de la Comisión Paritaria será: Calle Los Lobos, 7- ARÉVALO (Ávila).

Las discrepancias que no sean resueltas en el seno de la comisión paritaria y la solución de los conflictos colectivos y de aplicación de este convenio colectivo y cualquier otro que afecte a los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuara de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre creación del SERLA, aplicando el Reglamento de funcionamiento del mismo, sometiéndose expresamente las partes firmantes de este convenio colectivo a tales procedimientos, de conformidad con lo dispuesto en el citado Reglamento.

## CAPITULO II

### JORNADA DE TRABAJO, DESCANSOS Y EXCEDENCIAS

#### Art. 7º.- Jornada Laboral y Horarios

Se establece una jornada de 35 horas semanales, con 20 minutos de bocadillo considerados como tiempo efectivo de trabajo.

#### Art. 8º.- Horas Extraordinarias

Dado el carácter de servicio público de la actividad principal a que se refiere el presente Convenio, ambas partes reconocen la existencia de horas extraordinarias estructurales de inevitable realización entre las cuales se consideran las siguientes:

- a) Las motivadas por ausencias imprevistas.
- b) Trabajo en día festivo o domingo.

Dadas las especiales características del servicio, en el caso de que coincidan dos o más fiestas seguidas, se trabajarán aquellas que se precisen, de modo que en ningún caso se deje de prestar servicio durante más de un día consecutivo, salvo que por razones de servicio se pueda dar descanso compensatorio.

Tales festivos se abonarán por día efectivamente trabajado, en la cuantía indicada en la Tabla Anexa y por el concepto señalado en el art.47 del Real Decreto 2001 de 28 de julio de 1983.

A estos efectos se entenderá por festivo tanto los domingos como los festivos indicados en el art. 37.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, (Estatuto de los Trabajadores), y así mismo, el día 3 de noviembre (Festividad de San Martín de Porres).

Cuando San Martín de Porres coincida en domingo, los trabajadores que habitualmente trabajan las fiestas cobrarán el día festivo. El que trabaje ese día coincidiendo con domingo tendrá, además un día de descanso compensatorio.

Las horas extraordinarias de Fuerza Mayor, para las funciones de peón será de 20,50 € para el año 2012; de 20,60 € para 2013 y de 20,70 € para 2014. Para las funciones de conductor y conductor capataz de 23 € para el año 2012; de 23,12 € para 2013 y de 23,24 € para 2014.



Se evitará la realización de horas extraordinarias ordinarias no citadas antes. El valor de la hora extraordinaria ordinaria será el que establece la tabla salarial anexa.

#### **Art. 9º.- Vacaciones.**

Las vacaciones tienen una duración de 32 días naturales, que se disfrutarán entre los meses de junio a septiembre. Se abonarán en la cuantía indicada en la Tabla Salarial Anexa.

Se interrumpen el disfrute de las vacaciones si el trabajador cayera en situación de incapacidad temporal durante su disfrute, desde dicho momento y mientras dura la I.T., así como no comenzará el cómputo de vacaciones si en el momento de iniciar las mismas el trabajador se encontrara en situación de Incapacidad, pudiéndolas disfrutar una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se han originado.

En el supuesto de que la I.T. derive del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la de disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

#### **Art. 10º.- Permisos Retribuidos**

Los permisos relacionados en el presente artículo se extenderán a las parejas de hecho, siempre que se justifique dicha circunstancia con el certificado de registro que al efecto tenga la Administración, o en su defecto, por no existir el mismo, el Certificado de Convivencia.

La empresa, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, deberá conceder hasta 15 días de permiso no retribuido al año a todos los trabajadores que lo soliciten por cuestiones familiares, sociales, de estudios, etc., así mismo en situaciones especiales este plazo se podrá ampliar a un máximo de 30 días.

El personal afectado por este Convenio tendrá derecho a disfrutar de permiso retribuido por el importe total devengado en forma y condiciones que se especifican a continuación:

- ✓ 17 días en caso de Matrimonio.
- ✓ 3 días por fallecimiento, accidente, intervención quirúrgica o enfermedad graves u hospitalización, de cónyuges, padres, hijos, hermanos, abuelos, nietos, padres políticos, ampliables a dos días más si existiese la necesidad de realizar un desplazamiento al efecto. En el caso de hospitalización los días de permiso se podrán disfrutar a lo largo del periodo que dure la hospitalización.
- ✓ 2 días en caso de fallecimiento de hermanos políticos, y 4 si ocurriese el hecho fuera de la provincia.
- ✓ 3 días por nacimiento, acogida o adopción de hijos y 4 si sucede fuera de la provincia. Si concurriese enfermedad grave, se aumentará a 5 días.
- ✓ 2 días por traslado de domicilio habitual.
- ✓ 1 día hábil por matrimonio de hijos, hermanos o padres y 2 días en caso de que fuera en distinta provincia.
- ✓ El tiempo necesario para concurrir a exámenes y renovaciones de carné de conducir y DNI.
- ✓ 1 día de libre haber al año.



✓ El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

#### **Art. 11 °.- Excedencia**

Los trabajadores con un año de servicio en la Empresa podrán solicitar excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

En el supuesto de solicitarla por periodo inferior al máximo, ésta se podrá prorrogar con la sola condición de preavisarlo con un mes de antelación a la finalización del periodo inicialmente solicitado. Dicha prórroga tendrá una duración mínima de seis meses, sin que en ningún caso pueda superarse el periodo máximo de cinco años.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si ha transcurrido un año desde el final de la anterior excedencia.

Las peticiones de excedencia quedarán resueltas por la empresa en un plazo de quince días.

El trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, siendo la incorporación automática al mismo a la finalización de la excedencia siempre y cuando preavise la misma con un mes de antelación. Si el preaviso de incorporación se produce en un plazo inferior al mes, el trabajador conserva sólo un derecho preferente al ingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa.

Los trabajadores que soliciten la excedencia como consecuencia de haber sido nombrados para el ejercicio de cargos públicos y sindicales, no necesitarán de un año de antigüedad para solicitarla, concediéndose obligatoriamente en estos casos, siendo admitido inmediatamente al cumplir su mandato.

### **CAPITULO III CONDICIONES ECONÓMICAS**

#### **Art. 12°.- Conceptos Retributivos**

Las retribuciones pactadas en el presente Convenio tendrán la cuantía especificada para cada Grupo Profesional en las Tablas Salariales Anexas para cada uno de los años de vigencia de Convenio.

Las retribuciones pactadas en el presente Convenio tendrán la cuantía que por cada concepto y funciones se especifican en las Tablas Salariales Anexas para cada uno de los años de vigencia del convenio.

Se establecen los siguientes complementos salariales y extrasalariales:

- a) Penoso, tóxico y/o peligroso.
- b) De actividad.
- c) De transporte.
- d) De vestuario

Los citados complementos se abonarán por día efectivo de trabajo.

Se establece un Plus de Transporte de naturaleza extrasalarial, como indemnización o suplido por los gastos de transporte, en la cuantía que se refleja en las tablas anexas.

Se establece un Plus Vestuario de naturaleza extrasalarial, para el mantenimiento de vestuario, en la cuantía que se refleja en la tabla salarial anexa. La citada cantidad se percibirá como compensación indemnizatoria por la limpieza y mantenimiento del vestuario de trabajo.



Plus compensación: En el año 2012 los trabajadores a tiempo completo percibirán la cantidad bruta anual indicada en la tabla salarial anexa. Dicho concepto no es consolidable y se abonará una vez se firme este Convenio. En el supuesto de no haber estado de alta en la empresa todo el año, se abonará en proporción al tiempo trabajado.

#### **Art. 13º.- Pagas Extraordinarias**

Se establecen las siguientes pagas extraordinarias que se ajustarán a las condiciones que a continuación se indican:

- ✓ Denominación: Paga de Verano, de Navidad, de Marzo.
  - ✓ Cuantía: El importe de cada una de ellas es el que consta en la Tabla Salarial Anexa para cada categoría.
  - ✓ Fechas de Abono: La de verano se abonará el día 15 de julio, la de Navidad el 15 de Diciembre, la de Marzo el 15 de marzo del año siguiente a su devengo.
  - ✓ Periodo de devengo: La de verano devengará del 1 de enero al 30 de junio, la de Navidad del 1 de julio al 31 de diciembre y la de marzo del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior.
- Todas las pagas extraordinarias se devengan día a día.

#### **Art. 14º.- Antigüedad**

El personal afectado por este Convenio, disfrutará de incrementos por antigüedad consistente en tres bienios del 5% y posteriores quinquenios del 7%, calculados sobre el salario base de cada categoría.

El importe de cada bienio o quinquenio comenzará a devengarse desde el 1 de enero del año en que se cumplan.

#### **Art. 15º.- Pago de Salarios.**

El día de pago de la nómina será el último día hábil de cada mes, o el anterior si éste fuera sábado o víspera de festivo.

### **CAPITULO IV ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

#### **Art. 16º.- Movilidad Geográfica**

Los trabajadores del Centro de trabajo de Arévalo, no podrán ser trasladados a un centro de trabajo distinto que suponga cambio de residencia, salvo pacto en contrario, entre empresa y el trabajador.

#### **Art. 17º.- Contratación, Empleo y Nuevas Tecnologías Contratación:**

Contratos a tiempo parcial: Los trabajadores con contrato a tiempo parcial, tendrán prioridad para pasar a jornada completa, en los casos de nuevas contrataciones que se efectúen a tiempo completo o incrementos de jornada.

Empleo y nuevas tecnologías:

Ante la implantación de nuevas tecnologías (recogida neumática, de carga lateral, soterrada, etc.), así como nuevos sistemas de barrido, queda garantizado la totalidad de empleo, así como el mantenimiento de todos los derechos de los posibles afectados.



## CAPITULO V PROMOCIÓN Y ASCENSOS

### Art. 18º.- Ascensos

La empresa no contratará a ningún trabajador de nuevo ingreso para cubrir una vacante, siempre que dentro del personal de plantilla o eventual en el servicio se posea la correspondiente cualificación. Para ello, los trabajadores presentarán su solicitud de inclusión en la lista de candidatos. Ante esta lista, en el momento de producirse una vacante o se cree un nuevo puesto, se procederá a la realización de un examen entre los solicitantes, concediéndosele al más apto el puesto, siempre que se supere la prueba de aptitud. En caso de igualdad primará la antigüedad. En todo caso, los mandos de la empresa serán de libre designación por ésta.

El puesto vacante dejado por el trabajador que promocione se cubrirá en primer lugar, por un trabajador eventual de la empresa, en el supuesto que no hubiera eventuales, con una nueva contratación.

El tribunal calificador estará compuesto por el delegado de personal y un representante de la empresa.

## CAPITULO VI MEJORAS SOCIALES

### Art. 19º.- Incapacidad Temporal

Los trabajadores en situación de Incapacidad Temporal (I.T.) en cualquiera de los supuestos, enfermedad común, accidente no laboral, accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibirá desde el 1º día de la baja el 100% del salario y mientras dure la I.T. con sus prórrogas correspondientes.

### Art. 20.- Absentismo injustificado

Las partes firmantes de este Convenio reconocen que el absentismo injustificado conlleva una pérdida de productividad e incide de manera negativa en los costes laborales, perjudicando con ello la competitividad de las empresas y la posibilidad de mejorar los niveles de empleo y renta de los trabajadores, y también para la Seguridad Social, y de acuerdo con ello se comprometen a tratar de reducir el absentismo injustificado en la empresa, dado que se proyecta sobre las condiciones de trabajo, el clima laboral, la productividad y la salud de los trabajadores.

Al objeto de controlar el absentismo injustificado y, de este modo, reducirlo al mínimo posible para el bien común, la empresa informará trimestralmente a la representación social del tipo de absentismo que se produce en el centro de trabajo, y si dicho absentismo superara el 20 por 100, la empresa y la representación de los trabajadores podrán suscribir un acuerdo por el que el complemento regulado en el artículo anterior podría dejar de abonarse.

Igualmente, a los beneficiarios/as a que se refiere el artículo anterior y para aquellos casos en los que se compruebe que estando en dichas situaciones realicen actividades incompatibles con su baja o trabajos fuera de la empresa, tales beneficios les serán retirados automáticamente y con carácter retroactivo desde el primer día de la baja, todo ello sin perjuicio de otras sanciones a que pudiera dar lugar tanto por parte de la empresa como de la seguridad social.

A tal fin, la empresa tendrá la facultad de realizar controles médicos asistenciales a todo el personal en situación de incapacidad temporal, siendo el coste a cargo de la empresa.



#### **Art. 21º.- Seguro Colectivo**

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional como consecuencia de la actividad desarrollada para la empresa, de la que se derive muerte, incapacidad laboral permanente absoluta o gran invalidez para cualquier actividad laboral, el trabajador o sus beneficiarios, en todo caso, percibirán en concepto de indemnización 16.706 € independientemente de las prestaciones que por este motivo les corresponda.

#### **Art. 22º.- Anticipos Reintegrables**

Se crea un fondo de préstamos de 3.005 € al objeto de conceder anticipos reintegrables, sin intereses, en la cuantía máxima de 601 €. El plazo máximo de devolución de estos anticipos será de 14,5 meses a partir de la concesión del mismo y las cantidades amortizadas revertirán al fondo del préstamo. Estos anticipos sólo podrán ser solicitados por el personal con más de 6 meses de antigüedad en la empresa.

Los anticipos solicitados se concederán en el plazo máximo de 15 días, debiendo informar la empresa al Delegado de Personal, cuando el saldo del fondo sea inferior a 750 €. La información que se facilitará al Delegado de Personal será: relación de peticiones pendientes de la concesión del préstamo y sus cuantías individuales, ordenadas por fecha de solicitud.

#### **Art. 23º.- Jubilación**

La empresa abonará a los trabajadores que voluntariamente anticipen su jubilación, y lleven más de 5 años de servicio en la empresa, una compensación económica conforme a la siguiente escala:

- Cinco años de servicios:.....899 €
- Diez años de servicios: .....1.125 €
- Quince o más años de servicios: .....1.499 €

Jubilación anticipada parcial:

Se establece la posibilidad de que los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente convenio opten por jubilarse a tiempo parcial, a partir de los 60 años de edad y antes de alcanzar la edad ordinaria de jubilación total, concertando paralelamente con la empresa una reducción de su jornada habitual de trabajo. Dicha posibilidad se sujeta a los siguientes requisitos y condiciones:

1.- Podrán acceder a la jubilación parcial que se regula en el presente convenio los trabajadores que, teniendo derecho conforme a la actual legislación a la jubilación anticipada total, reúnan así mismo las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social. Dicha acreditación se efectuará presentando ante la empresa certificado original de vida laboral junto con escrito del interesado dirigido a la empresa solicitando acogerse a lo dispuesto en el presente artículo, con una antelación de, al menos, tres meses, a la fecha prevista para la jubilación y en todo caso el primer día del mes de que se trate. Además será necesario que, al momento del inicio de la situación de jubilación parcial, el interesado no se encuentre en ninguna de las causas de suspensión del contrato de trabajo previstas por la legislación vigente.

2.- De forma general, las condiciones sobre edad, antigüedad en la empresa, años de cotización, porcentajes de la jubilación parcial y de la prestación laboral serán los que en cada momento exija la legislación vigente.





El porcentaje de jornada que los trabajadores podrán solicitar la jubilación parcial y la empresa obligada a concederla, será siempre y en todo momento el legal, manteniéndose la prestación laboral de trabajador al servicio de la empresa por el resto de jornada, sin que pueda efectuarse ninguna variación de esta jornada por parte del trabajador.

3.- Dicha relación laboral se instrumentará mediante la suscripción de un contrato de trabajo a tiempo parcial por escrito y en el modelo oficial,

La prestación laboral deberá realizarse de modo ininterrumpido durante los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre de cada año, comenzando, salvo pacto en contrario, en el turno que establezca la empresa para cada trabajador. Las vacaciones que resulten, se disfrutarán al final del periodo laboral.

4.- El salario a abonar en contraprestación por el trabajo será el correspondiente a la jornada efectivamente realizada y se abonará a la finalización de cada uno de los meses en los que se trabaje, liquidándose en el último período mensual de trabajo, las partes proporcionales de las retribuciones de devengo superior al mensual.

5.- La empresa celebrará simultáneamente un contrato de trabajo de relevo con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, en el cual deberá cesar previa y obligatoriamente, con objeto de sustituir la jornada dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente.

En cuanto a la duración de este contrato se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación complementaria.

6.- La jornada del trabajador relevista será completa, pudiendo en consecuencia simultanearse con la del trabajador que se jubila parcialmente. Por otra parte, el puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser cualquiera de los que correspondan al mismo grupo profesional del trabajador sustituido.

7.- El contrato de trabajo a tiempo parcial suscrito con el trabajador parcialmente jubilado, en lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación complementaria.

8.- Los trabajadores que se jubilen parcialmente, tendrán derecho al complemento económico de jubilación previsto en el artículo 23 del Convenio Colectivo, solo en el momento de producirse la jubilación parcial. La jubilación parcial y por lo tanto el percibo del incentivo para la jubilación parcial que se acaba de expresar, supone la renuncia expresa al cobro del complemento que por jubilación total del trabajador se establece, no pudiendo percibir el trabajador por dos veces el complemento económico por jubilación.

9.- En materia de Incapacidad Temporal, vistas las especiales circunstancias de prestación de servicio del personal que se acoja a la jubilación parcial regulada en este acuerdo, se establece, como excepción al régimen convencional previsto en el vigente convenio colectivo, que no será de total aplicación a este personal la regulación contenida en el artículo 19 del mismo, de modo que tales trabajadores sólo tendrán derecho al complemento de hasta el 100% de su salario durante el período que esté prestando servicio en la Empresa y siempre que se haya producido la incorporación.

10.- La ropa a entregar al jubilado parcialmente durante el periodo de tiempo en el que esté trabajando será la pactada en Convenio.

11.- Las indemnizaciones y derechos concedidos en el vigente Convenio Colectivo para los casos en los que se produzca incapacidad permanente absoluta, gran invalidez o muerte, les serán reconocidos en su integridad a los trabajadores jubilados parcialmente, únicamente en el



caso de que la baja médica o fallecimiento que hubiese sido el origen de dichas contingencias se produzca durante los meses en los que el trabajador estuviese prestando sus servicios profesionales para la empresa.

12.- El artículo 22 del vigente Convenio Colectivo se aplicará a los trabajadores jubilados parcialmente en proporción a la jornada efectivamente trabajada.

13.- A efectos del artículo 18 ascensos, este será de aplicación una vez que el jubilado parcialmente lo haga de forma total.

#### **Art. 24º.- Conductores**

En el supuesto de que algún trabajador conductor en el desempeño de su trabajo sufriera la retirada del carné de conducir, la empresa vendrá obligada a respetar sus retribuciones salariales y darle un puesto similar al de su categoría, hasta que terminada la sanción vuelva a su anterior puesto de trabajo

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación cuando la causa de la sanción sea debida a embriaguez o imprudencia temeraria.

La empresa se compromete a velar y garantizar el cumplimiento del código de circulación solicitando las autorizaciones administrativas necesarias con el fin de preservar el crédito de puntos del carné de conducir.

### **CAPITULO VII IGUALDAD, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

#### **Art. 25º.- Prevención de Riesgos Laborales**

Dado el nuevo enfoque preventivo que la legislación sobre Seguridad e Higiene en el trabajo ha experimentado en nuestro país con la entrada en vigor de la nueva Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ambas partes estiman conveniente incluir en el presente convenio varios artículos dedicados a la Seguridad e Higiene en el trabajo desde este nuevo punto de vista preventivo y en aplicación de lo establecido en la citada nueva Ley.

En consecuencia, ambas partes manifiestan su intención de hacer lo posible por evitar los riesgos y combatirlos en su origen, evaluar los riesgos inevitables mediante la elaboración de un plan de prevención y en función de todo lo anterior planificar la acción preventiva.

#### **Art. 26º.- Medidas de Prevención:**

La empresa, asumiendo sus obligaciones en materia preventiva se compromete:

1. A mantener actualizada la evaluación de riesgos laborales.
2. A establecer la planificación preventiva en coordinación con el Servicio de Prevención, donde se tratarán todos los aspectos relativos a la Seguridad y Salud.
3. A consultar, informar y formar a los trabajadores en todo lo que dispone la Legislación Vigente.
4. A controlar el cumplimiento de las medidas de prevención y el estado de salud de los trabajadores.
5. A documentar adecuadamente todas las materias relacionadas con la actividad preventiva.



#### **Art. 27º.- Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y Salud**

Lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en materia de garantías, será de aplicación a los Delegados de Prevención en su condición de representantes de los trabajadores.

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del citado artículo del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y cualquier otra convocatoria por el Empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del artículo 36.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La formación de los Delegados de Prevención se llevará a cabo como marca el artículo 37.2 de la L.P.R.L.

El Delegado de Prevención asumirá las funciones establecidas que por normativa legal le correspondan en esta materia.

Dicho Comité tendrá carácter paritario, designando a la representación legal de los trabajadores o sindicatos presentes en el Comité de Empresa, hasta diez miembros de acuerdo con lo establecido en el artículo 35.2 de la Ley de Prevención de Riesgos.

Tanto los sindicatos más representativos en el Comité de Empresa como la Empresa podrán aportar a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud a los técnicos que consideren convenientes.

El Comité de Seguridad y Salud tendrá, entre otras, las siguientes funciones y facultades:

1. Promover las observaciones de las disposiciones vigentes para la prevención de riesgos profesionales.
2. Fomentar la colaboración de todo el personal en la práctica y observación de las medidas preventivas.
3. Estimular la enseñanza entre todo el personal de la Empresa en materia preventiva.
4. Divulgar y propagar la salud y seguridad en el trabajo, en todos los puestos y circunstancias, entre los propios miembros del Comité de Seguridad y Salud, así como entre los operarios interesados en estas materias.
5. Estudiar todos aquellos aspectos referentes a la utilización de prendas de protección, vestuarios, uniformidad, así como la duración de las mismas.
6. Cualesquiera otras competencias relacionadas con la prevención de accidentes y con la seguridad y salud de los trabajadores, así como todo aquello dispuesto en el artículo 39.2 apartados a), b), c) y d) de la L. P. R. L.

La empresa facilitará los medios de divulgación necesarios, a fin de que todo el personal esté informado sobre las recomendaciones, obligaciones y prácticas en materia de Seguridad y Salud.

Con el fin de prestar una acción coordinadora y eficaz, el Servicio de prevención de la Empresa, mantendrá estrecha conexión con el Comité de Seguridad y Salud correspondiente.

#### **Art. 28º.- Servicio de Prevención.**

La empresa constituirá un Servicio de Prevención de acuerdo con lo establecido en el Capítulo IV de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Este Servicio de Prevención cumplirá todos los requisitos legales establecidos.



**Art. 29º.- Vigilancia de la Salud:**

La empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo, que se realizará durante la jornada de trabajo. Esta vigilancia de la salud consistirá como mínimo en las pruebas que el puesto de trabajo requiera, siendo la misma de carácter voluntario.

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 a la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral.

En cualquier caso se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente, en especial al art. 22 de Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y al art. 37 del R.D. 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

**Art. 30º.- Revisión Médica**

Se realizará por parte del Servicio Médico de Empresa o Seguridad Social una revisión médica anual en horas de trabajo, que constará de toda una serie de pruebas obligatorias, como por ejemplo, análisis, radiografías de tórax, etc. En septiembre se facilitará una vacuna contra la gripe, de carácter voluntario; se efectuará en horas de trabajo.

**Art. 31º.- Prendas de Trabajo**

La empresa facilitará las siguientes prendas de trabajo con las frecuencias y cantidades que a continuación se indican:

CONDUCTORES:

- 1 Forro Polar cada tres años
- 2 Pantalones al año (Uno de invierno y otro de verano)
- 1 Camisa al año
- 1 Par de zapatos al año
- 1 Par de botas al año
- 1 Traje de agua cada dos años
- 1 Par de botas de agua cada cuatro años
- 1 Anorak cada tres años
- 1 Jersey cada tres años

PEONES DE RECOGIDA DE BASURAS:

- 1 Mono de invierno al año
- 1 Pantalón de verano al año
- 1 Camisa al año
- 1 Par de zapatos al año
- 1 Par de botas al año
- 1 Traje de agua cada dos años



- 1 Par de botas de agua cada cuatro años
- 1 Anorak cada tres años
- 1 Jersey cada tres años

**PEONES DE LIMPIEZA VIARIA:**

- 1 Par de zapatos al año
- 1 Par de botas al año
- 1 Par de botas de agua cada 4 años
- 1 Camisa al año
- 2 Pantalones al año (Uno de verano y uno de invierno)
- 1 Traje de agua cada dos años
- 1 Forro Polar cada 3 años
- 1 Anorak cada tres años
- 1 Jersey cada tres años

La Empresa entregará una faja lumbar a todos los trabajadores que lo soliciten, siendo obligatorio el uso de la misma para quien lo solicite.

**Art. 32º.- Drogodependencias:**

Los problemas de drogodependencia en el ámbito laboral, se tratarán con el objetivo prioritario de mejorar la salud del trabajador, facilitando a aquel que lo solicite voluntariamente la posibilidad de tratamiento. Se dará la mejor solución a través de una reunión extraordinaria del Comité de Seguridad y Salud Laboral con la participación de la representación legal de los trabajadores que será quién conjuntamente decida la vía más correcta. Cuando algún trabajador se acoja a un programa de tratamiento, existirá un seguimiento del mismo por parte del Comité de Seguridad y Salud.

En el caso de que la empresa considere que existen motivos para sancionar a dicho trabajador en base a lo establecido en el régimen disciplinario, la empresa deberá dar audiencia al Comité de Salud Laboral.

**Art. 33º.- Igualdad de Oportunidades.**

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad y, por el contrario, velar por que la aplicación de normas laborales no incurran en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las especiales para quienes estén entre los colectivos de mayores de 45 años, jóvenes, discapacitados, mujeres, etc.

Tendrán derecho preferente para el ingreso en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, interino, parcial, de formación y en prácticas.



**Art. 34º.- Conciliación de la Vida Familiar y Laboral:**

Las partes asumen el contenido de la Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en general, de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales y de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, especialmente en lo que respecta a la aplicación del art. 44 de la misma.

**CAPITULO VIII  
DERECHOS SINDICALES**

**Art. 35º.- Representación de los Trabajadores**

La representación de los trabajadores en las empresas o centros de trabajo que cuenten con menos 50 trabajadores y más de 10 trabajadores, corresponde a los Delegados de Personal. Igualmente corresponde elegir un delegado de personal en aquellas empresas o centros de trabajo que cuenten entre 5 y 10 trabajadores, si así lo deciden éstos por mayoría, entendiéndose que existe dicha mayoría cuando ejerzan su derecho a voto en estas elecciones, al menos, el 50% de la plantilla.

Los delegados de personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueran elegidos y tendrán las mismas competencias y atribuciones establecidas para los Comités de Empresa.

**Art. 36º.- Sanciones y Despidos**

Las sanciones graves y los despidos serán puestos en conocimiento del Delegado de Personal con una antelación mínima de 48 horas, exponiendo los motivos y clase de sanción.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.- PLANES DE IGUALDAD.**

En materia de igualdad, de conformidad con lo previsto por el artículo 45.2º de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, la empresa ha negociado y firmado el día 5 de diciembre de 2008 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.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.- PROCEDIMIENTO PARA LA INAPLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO.**

La modificación sustancial y/o la inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo podrán producirse respecto a las materias y causas señaladas en el Art. 82.3 ET y durante un plazo máximo que no podrá exceder de la vigencia del presente convenio colectivo.

La solicitud de descuelgue la iniciará el empresario, quien la comunicará al Delegado de Personal. Tras un periodo de consultas mínimo de quince días, la representación de la empresa y el Delegado de Personal adoptarán la resolución que proceda.

En caso de finalizar el periodo de consultas con acuerdo, éste deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral. El acuerdo determinará con exactitud las medidas adoptadas y su duración.



En caso de desacuerdo, la discrepancia se someterá a la comisión paritaria del Convenio Colectivo que mediará y buscará salidas al conflicto que se plantee, dicha comisión dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. En caso de no alcanzarse un acuerdo, las partes se someterán al procedimiento de mediación ante el SERLA en los términos establecido en el artículo 6 del presente Convenio, incluido el compromiso de acudir voluntariamente a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 ET.

Cuando la empresa aduzca causas económicas, la comunicación deberá hacerse por escrito y en ella se incluirán, al menos, los siguientes documentos:

- a) Balances, cuentas de resultados y, en su caso, informe de auditoría, que justifique el descuelgue.
- b) Memoria explicativa de las causas económicas que motivan la solicitud, en la que se hará constar la situación económica y financiera de la empresa y la afectación al mantenimiento del empleo.
- c) Asimismo explicarán las medidas de carácter general que hayan previsto para la viabilidad de la empresa y el mantenimiento del empleo.
- d) Sin perjuicio de la anterior documentación, se aportará toda aquella que justifique la situación que se presenta como causa de descuelgue.

#### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA 1ª**

SALARIOS PARA EL AÑO 2012, 2013 y 2014: Los salarios para el personal afectado por el presente convenio para el año 2.012, 2.013 y 2.014, son los que figuran en las Tablas Salariales Anexa.

#### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA 2ª**

En lo no dispuesto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo General del Sector, Estatuto de los Trabajadores y Legislación vigente.



FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A.

TABLA SALARIAL 2012

AREVALO

SERVICIO DE RECOGIDA DE BASURA Y LIMPIEZA VIARIA

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS PENOSO	PLUS ACTIVIDAD	VACACIONES	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS
OPERARIOS	28,90 €	5,79 €	10,12 €	1.628,78 €	1.229,46 €	1.229,46 €	676,00 €
OPERARIOS	32,42 €	6,47 €	12,27 €	1.660,81 €	1.257,48 €	1.257,48 €	693,00 €
MANDOS	32,42 €	6,47 €	14,78 €	1.698,29 €	1.291,77 €	1.291,77 €	717,77 €

CATEGORIA	FESTIVO	HORA EXTRA	PLUS TRANSPORTE	PAGA COMPENSACIÓN
PEON	86,14 €	13,37 €	4,35 €	198,98 €
CONDUCTOR	101,57 €	14,57 €	4,35 €	219,45 €
COND-CAP	101,57 €	14,57 €	4,35 €	236,60 €





**FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y  
CONTRATAS, S.A.**

**TABLA SALARIAL  
2013**

**AREVALO**

**SERVICIO DE RECOGIDA DE BASURA Y LIMPIEZA VIARIA**

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS PENOSO	PLUS ACTIVIDAD	VACACIONES	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS
OPERARIOS	29,04 €	5,82 €	10,17 €	1.636,92 €	1.235,61 €	1.235,61 €	679,38 €
OPERARIOS	32,58 €	6,50 €	12,33 €	1.669,11 €	1.263,77 €	1.263,77 €	696,47 €
MANDOS	32,58 €	6,50 €	14,85 €	1.706,78 €	1.298,23 €	1.298,23 €	721,36 €

CATEGORIA	FESTIVO	HORA EXTRA	PLUS TRANSPORTE	PLUS VESTUARIO
PEON	86,57 €	13,44 €	4,37 €	0,75 €
CONDUCTOR	102,07 €	14,64 €	4,37 €	0,75 €
COND-CAP	102,07 €	14,64 €	4,37 €	0,75 €



**FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y  
CONTRATAS, S.A.**

**TABLA SALARIAL  
2014**

**AREVALO**

SERVICIO DE RECOGIDA DE BASURA Y LIMPIEZA VIARIA

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS PENOSO	PLUS ACTIVIDAD	VACACIONES	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS
OPERARIOS	29,19 €	5,85 €	10,22 €	1.645,10 €	1.241,79 €	1.241,79 €	682,78 €
OPERARIOS	32,74 €	6,53 €	12,39 €	1.677,46 €	1.270,09 €	1.270,09 €	699,95 €
MANDOS	32,74 €	6,53 €	14,92 €	1.715,31 €	1.304,72 €	1.304,72 €	724,97 €

CATEGORIA	FESTIVO	HORA EXTRA	PLUS TRANSPORTE	PLUS VESTUARIO
PEON	87,00 €	13,51 €	4,39 €	0,76 €
CONDUCTOR	102,58 €	14,71 €	4,39 €	0,76 €
COND-CAP	102,58 €	14,71 €	4,39 €	0,76 €