

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Número 1.984/16

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ÁVILA

Oficina Territorial de Trabajo

RESOLUCIÓN de 8 de agosto de 2016 de la Oficina Territorial de Trabajo de Ávila por la que se dispone la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Ávila del convenio colectivo de la empresa “FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A., para el centro de trabajo del Servicio de RBU y LV de la ciudad de ÁVILA”. (Código: 05100022012012).

Con fecha 3 de agosto de 2016 D. Luis Suarez Zarco, persona designada al efecto por la Comisión Negociadora del convenio colectivo de la empresa “FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A., para el centro de trabajo del Servicio de RBU y LV de la ciudad de ÁVILA”, solicitó la inscripción de dicho convenio en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, dando así cumplimiento a lo establecido en el art. 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, 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).

Examinados el texto del convenio y la documentación de que se acompañó, y de conformidad con lo establecido en el art. 8 del R.D. 713/2010, esta Oficina Territorial de Trabajo ACUERDA:

- **Primero.**- Ordenar la inscripción del convenio colectivo de la empresa “FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A., para el centro de trabajo del Servicio de RBU y LV de la ciudad de ÁVILA” en el Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Ávila, 8 de agosto de 2016.

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

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. PARA EL CENTRO DE TRABAJO DE LA CIUDAD DE AVILA (SECCIÓN DE RECOGIDA DE BASURAS URBANAS Y LIMPIEZA VIARIA), SUSCRITO ENTRE LA REPRESENTACIÓN DE LA EMPRESA Y EL COMITÉ DE EMPRESA EN DICHO CENTRO.

Art.- 1º PARTES NEGOCIADORAS, ÁMBITO FUNCIONAL, TERRITORIAL Y PERSONAL:

El presente convenio está suscrito entre la representación de la empresa FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. y el Comité de Empresa de la misma (Servicio de Recogida de Basura y Limpieza Viaria de la Ciudad de Ávila)

El presente Convenio Colectivo afecta a la Empresa FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A, Sección de Recogida de Basuras y Limpieza Viaria.

El presente Convenio será de aplicación en el Centro de Trabajo de la Ciudad de Ávila de las Secciones o Servicios anteriormente citados.

El presente Convenio alcanzará a la totalidad del personal contratado en la Empresa tanto fijos como temporales y a todo aquel que ingrese bajo la vigencia del mismo en tales servicios.

Art.- 2º VIGENCIA, DURACIÓN Y DENUNCIA:

El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma por las partes, con independencia de su publicación en el Boletín Oficial correspondiente.

La duración del Convenio será desde el 1 de Enero de 2.016 hasta el 31 de Diciembre del 2.018, si bien los efectos económicos se aplicarán con efectos del día 1 de Enero de 2.016.

Cualquiera de las partes podrá denunciarlo avisando a la otra, en forma fehaciente, con al menos un mes de antelación a la terminación de la vigencia del Convenio, continuando vigente el actual Convenio tanto en su contenido normativo como en el obligacional hasta la firma del nuevo Convenio.

La parte que formule la denuncia deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a la Autoridad Laboral competente. La negociación del nuevo Convenio, una vez denunciado el anterior, deberá comenzar en el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación de la denuncia, constituyéndose en ese plazo la Comisión Negociadora.

Se prorrogará de año en año si no mediara la previa denuncia expresa antes expuesta, tanto en su vencimiento como en sus prórrogas.

Art.- 3º CONDICIONES MAS 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 la naturaleza y el origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, Convenios Colectivos o 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 compensadas y absorbidas por estas últimas manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos y en la forma y condiciones que queden pactadas.

Art.- 5º COBRO DE SALARIOS:

La retribución mensual se abonará por meses vencidos y se efectuará mediante talón nominativo, transferencia bancaria o modalidad similar de entidad de crédito.

La empresa entregará a todos los trabajadores los recibos de salarios convenientemente sellados, en los que se recogerán todos los conceptos retributivos.

Art.- 6º SALARIO BASE:

El salario base del personal afectado por el presente Convenio es el que se especifica en la tabla del anexo que se detalla al final del Convenio, incluidos los días de vacaciones.

Art.- 7º ANTIGÜEDAD:

El personal afectado por este Convenio disfrutará de incrementos por antigüedad, consistentes en tres bienios del 5 por 100 y posteriores quinquenios del 7 por 100.

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la Empresa.

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

Art.- 8º COMPLEMENTOS SALARIALES Y EXTRASALARIALES:

La cuantía del plus tóxico, penoso y/o peligroso, plus de transporte (extrasalarial), plus vestuario (extrasalarial), plus rotación y plus de actividad, será la que figura en la tabla salarial anexa para cada función profesional..

Plus de nocturnidad: Se establece para aquellos trabajadores que realicen su actividad entre las 21 horas de la noche y las 6 de la mañana, y consistirá en un incremento del 25 % sobre el salario base correspondiente.

Plus Convenio: Se crea el Plus Convenio como Complemento de Puesto de Trabajo, para aquellos trabajadores que no perciban el Plus Vertido, por día efectivamente trabajado y por un importe según tabla salarial anexa.

Plus vertido: Como consecuencia de la nueva ubicación del vertedero, por cada día efectivamente trabajado (incluso festivos), en compensación por la total terminación del servicio, el conductor y peones adscritos al servicio de recogida de basuras, percibirán

como complemento de puesto de trabajo, un plus denominado COMPENSACIÓN VERTIDO, según tabla salarial anexa, compensando los posibles excesos de tiempo de estos días con el defecto de otros.

No se entenderá cumplido su trabajo diario hasta tanto no se haya realizado el vertido correspondiente al último itinerario asignado, y devuelto el vehículo a su lugar de origen.

Este complemento de Puesto de Trabajo denominado COMPENSACIÓN VERTIDO, desaparecerá automáticamente, en cuanto que la empresa organice el servicio de tal forma, que no sea preciso el último vertido por parte del conductor y peón de la recogida, que lo viene realizando habitualmente.

Los mencionados pluses se abonarán por día efectivamente trabajado, exceptuando el plus de actividad para el administrativo, capataz y encargado que se devengará por 335 días al año.

Plus rotación: Para los años 2016, 2017 y 2018, en contraprestación por las modificaciones que conllevó la nueva distribución de la jornada se establece un PLUS denominado ROTACIÓN para el personal de R.B.U. y de Limpieza Viaria. Dicho Plus operará como el resto de pluses estableciendo una cantidad por día efectivo de trabajo que es la que figura en la tabla salarial anexa.

Plus de Transporte y Vestuario: Ambos pluses tienen naturaleza extrasalarial y sólo se abonarán por los días efectivamente trabajados.

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.

Art.- 9º PAGAS EXTRAORDINARIAS:

Se establecen tres pagas extraordinarias llamadas de JULIO, DICIEMBRE Y MARZO, siendo la cuantía de cada una de ellas la que figura en la tabla anexa.

Dichas pagas serán abonadas en los días siguientes:

- Paga de Julio: Día 15 de Julio.
- Paga Diciembre: Días 15 de Diciembre.
- Paga de Marzo: Día 15 de Marzo del año siguiente a su devengo.

Siendo los devengos de cada una de ellas correspondientes a los periodos que a continuación se indican:

- Paga de Julio: 1 de Enero al 30 de Junio.
- Paga de Diciembre: 1 de Julio al 31 de Diciembre.
- Paga de Marzo Beneficios: 1 de Enero al 31 de Diciembre.

Art.- 10º JORNADA DE TRABAJO:

La jornada laboral será de 35 horas semanales, con 20 minutos de bocadillo como tiempo efectivo de trabajo, lo que viene a suponer 227 días de trabajo efectivo como máximo al año.

El promedio de la jornada laboral y descansos será de 5 días de trabajo con dos días de descanso semanales consecutivos, con un sistema de descanso rotativos.

Para el personal de recogida de basuras todos los días se considerará laborables a todos los efectos, salvo los días de descanso que según el calendario le corresponda y Nochebuena y Nochevieja.

El personal de Limpieza Viaria trabajará un máximo de 11 domingos al año, con un máximo de 2 domingos al mes, procurando la empresa que todos trabajen igual número de domingos al año.

Lo establecido en el párrafo anterior, no será de aplicación a los trabajadores contratados para realizar el trabajo dichos días, aún siendo su jornada completa.

El periodo de verano, estará comprendido entre el 15 de mayo y el 15 de septiembre así como la Semana de La Santa, siendo el horario de entrada para el personal de recogida de residuos sólidos urbanos las 23:00 horas.

Los representantes de los trabajadores serán informados y consultados por la empresa antes de confeccionar el calendario anual.

El sistema de descansos y permisos establecido en este Convenio compensa y absorbe a los establecidos en la legislación vigente, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de los mismos.

Art.- 11º 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 de inevitable realización, entre las cuales se consideran las motivadas por ausencias imprevistas, aquellas cuya realización resulte imprescindible para la terminación del servicio y las que realicen por causas extraordinarias.

El precio de la Hora Extra de Fuerza Mayor para la tarea de peón y de conductor será la establecida en la tabla salarial anexa.

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.- 12º FESTIVOS:

Sin perjuicio de lo establecido en el art. 10, el personal de recogida viene obligado a trabajar todos los festivos que por cuadrante le correspondan, percibiendo por cada uno trabajado la cuantía establecida en la tabla anexa.

El personal de limpieza viaria, cuando coincidan dos o más días festivos seguidos, trabajará uno de ellos de modo que en ningún caso se deja de prestar servicio más de un día consecutivo.

En tales casos, se abonará al trabajador por festivo efectivo trabajado la cantidad que consta en la tabla salarial anexa más el Salario Base, cantidad que compensará cualquier concepto, incluidos los descansos que pudieran generarse.

A dicha cantidad se adicionarán los pluses de puesto de trabajo que ese día pudieran generarse, procurándose no trabajar más de tres festivos anuales para el servicio de limpieza viaria.

A estos efectos se entenderá por festivo tanto los domingos como los festivos indicados en el artículo 37.2 del 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 trabajen las fiestas, cobrarán el día festivo. El que trabaje ese día coincidiendo con domingo tendrá, además un día de descanso compensatorio.

Para el personal de recogida de basuras, cuando San Martín de Porres coincida en domingo, se abonará como día festivo a todo aquel que lo trabaje.

Art.- 13º VACACIONES:

Todo el personal sujeto a este Convenio disfrutará de 32 días naturales, de vacaciones anuales, que serán retribuidos según tabla salarial anexa.

Las vacaciones se disfrutarán en el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año natural que se generen.

En el año 2017, dieciséis días naturales se disfrutarán dentro del periodo estival y dieciséis en el resto del año.

En el año 2018, veintiún días se disfrutarán dentro del periodo estival y once en el resto del año.

Los periodos anteriores deberán tomarse completos.

A los efectos aquí previstos, se entenderá por periodo estival desde el lunes de la semana en la que caiga el día 1 de junio hasta el domingo de la semana en la que caiga el 30 de septiembre.

Si disfrutando el trabajador de sus vacaciones anuales cayera en situación de incapacidad temporal, éste tendrá derecho a un nuevo señalamiento de sus vacaciones, salvo que la incapacidad derive del embarazo, el parto o la lactancia natural, en cuyo caso se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores

Si en el momento de iniciar las vacaciones el trabajador se encontrara en situación de Incapacidad Temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior, que le impida disfrutarlas total o parcialmente, durante el año natural al que correspondan, 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.

El calendario de vacaciones se tratará con el Comité de Empresa, debiendo tener conocimiento el personal de la fecha de disfrute de las vacaciones asignadas con una antelación mínima de dos meses”.

Art.- 14º PERMISO SIN SUELDO:

La empresa concederá al personal que lo solicite y justifique con una antelación mínima de 10 días, hasta 30 días de permiso sin sueldo al año, no pudiendo coincidir más del 8% de la plantilla en esta situación en un mismo día.

Art.- 15º PERMISOS RETRIBUIDOS:

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a disfrutar de licencia retribuida, a razón de todos los conceptos excepto el plus de transporte, el plus de vestuario

y plus festivo, en la forma y condiciones que se especifican a continuación. 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.

- Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- 17 días al año por matrimonio.
- 4 días por el nacimiento, acogida o adopción de hijos
- 4 días por fallecimiento, accidente, intervención quirúrgica o enfermedad graves u hospitalización para familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Se ampliará a 2 días más si existiere necesidad de realizar un desplazamiento superior a 100 Km. de distancia desde el centro de trabajo. En el caso de hospitalización los días de licencia se podrán disfrutara lo largo del periodo que dure la hospitalización.
- 2 días por traslado de domicilio habitual.
- 1 día por matrimonio, bautizo, comunión de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, ampliable a 1 día más en el caso de que hubiera que hacer un desplazamiento superior a 100 Km. de distancia del centro de trabajo.
- Horas para exámenes y renovación del carnet de conducir y D.N.I.
- El tiempo imprescindible para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- El tiempo indispensable para la asistencia a cualquier tipo de consulta médica.
- 2 días de libre disposición, preavisando el trabajador a la empresa con cinco días de antelación, obligándose la empresa en dar una contestación en los dos días siguientes. El número máximo de trabajadores que por función y turno podrán disfrutar en un mismo día del permiso será del 5%”.

Art.- 16º INCAPACIDAD TEMPORAL:

En los casos de hospitalización, accidente laboral y enfermedad profesional, la Empresa abonará el complemento necesario para que, unido a las prestaciones de la Seguridad Social por I.T., el trabajador perciba hasta el 100% de todos los conceptos excepto el plus de transporte, el plus de vestuario y plus festivo.

En los casos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, la Empresa abonará el complemento necesario hasta llegar el 100% de todos los conceptos excepto el plus de transporte, el plus de vestuario y el plus festivo, como complemento a las prestaciones por I.T. de la Seguridad Social, desde el primer día de la baja.

Art.- 17º 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 darle otro puesto de trabajo, respetando sus retribuciones salariales, hasta que, una vez finalizada dicha sanción fuera reintegrado 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 la 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.

Art.- 18º MOVILIDAD FUNCIONAL

El trabajador que realice funciones superiores a las de su grupo profesional, por un período superior a seis meses, durante un año, u ocho meses alternos durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la empresa la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables conforme al Art. 19 del Convenio.

Contra la negativa de la Empresa, previo informe del Comité de Empresa, puede reclamar ante la Jurisdicción Competente.

El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen

Lo dispuesto en el párrafo primero de este artículo sobre reclamación de cobertura de vacantes no será de aplicación en los casos de sustitución por Incapacidad Temporal, permisos, excedencias y vacaciones.

En estos casos la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado.

Art.- 19º ASCENSOS:

La Empresa no contratará a ningún trabajador de nuevo ingreso para cubrir un puesto 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, concediéndoselo 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, con un trabajador eventual de la Empresa, en el supuesto de que no hubiera eventuales con una nueva contratación.

El tribunal calificador, estará compuesto por dos miembros del Comité de Empresa y dos representantes de la Empresa.

Art.- 20º PÓLIZA DE SEGUROS:

La Empresa suscribirá un seguro permanente que cubra los riesgos de muerte e Incapacidad permanente total, como consecuencia real y directa de todo accidente del trabajador dentro de su profesión al servicio de la Empresa, por la cuantía de 16.873€. (DIECISEISMIL OCHOCIENTOS SETENTA Y TRES).

Art.- 21º PRÉSTAMOS:

Se crea un fondo de préstamos de 9.090 €, al objeto de conceder anticipos reintegrables, sin intereses, en la cuantía máxima de 1.212 €. El plazo máximo de devolución de estos anticipos será de 12 meses a partir de la concesión del mismo. Estos anticipos solo podrán ser solicitados por el personal fijo de plantilla con al menos 6 meses de antigüedad en la empresa.

Los anticipos solicitados se concederán en el plazo máximo de 15 días, debiendo informar la empresa al comité, cuando el saldo del fondo sea inferior a 1.212 €. La información que se le facilitará al Comité de Empresa será: relación de peticiones pendientes de la concesión del préstamo y sus cuantías individuales, ordenadas por fecha de solicitud.

Art.- 22º 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 servicio: 899 €.
- Diez años de servicio: 1.125 €.
- Quince o más años de servicio: 1.499 €.

Jubilación a los 64 años:

Este tipo de jubilación se estará a lo dispuesto en la normativa legal y reglamentaria vigente en cada momento, que resulte de aplicación.

Jubilación anticipada parcial:

Sin perjuicio de lo establecido en la Disposición Transitoria Cuarta, se regirá por lo dispuesto en la legislación en cada momento vigente y con las siguientes premisas:

Se establece la posibilidad de que la empresa y los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente convenio opten por jubilarse a tiempo parcial antes de alcanzar la edad mínima legal, concertando previamente 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.
2. 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.

3. 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.
4. El porcentaje de jornada que los trabajadores podrán solicitar la jubilación parcial 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.
5. Dicha relación laboral se instrumentará mediante la suscripción de un contrato de trabajo a tiempo parcial por escrito y en el modelo oficial, cuya duración será el número de días que resulte de multiplicar el porcentaje de jornada de trabajo por 365 días, dentro de los cuales estarán incluidos, además de los domingos y festivos que correspondan, la parte proporcional de descansos y vacaciones. La prestación laboral deberán realizarse de modo ininterrumpido principalmente 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.
6. 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.
7. 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. La duración de este contrato será igual a la del tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación, salvo que el trabajador sustituido cesara con anterioridad al servicio de la empresa por cualquier causa, en cuyo caso se extinguirá igualmente el contrato de trabajo del relevista.
8. El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser cualquiera de los que correspondan al mismo grupo profesional del trabajador sustituido.
9. El contrato de trabajo a tiempo parcial suscrito con el trabajador parcialmente jubilado tendrá una duración igual a la que, en el momento de su celebración, le reste a aquél para alcanzar la edad de jubilación que legalmente se establezca, momento en que se extinguirá dicho contrato de trabajo, debiendo pasar de modo forzoso dicho trabajador a la situación de jubilación total.
10. Los trabajadores que se jubilen parcialmente, tendrán derecho al complemento económico de jubilación previsto en el artículo 22 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.

11. 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 16 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.
12. La ropa a entregar al jubilado parcialmente durante el periodo de tiempo en el que esté trabajando será la pactada en Convenio.
13. Las indemnizaciones y derechos concedidos en el vigente Convenio Colectivo para los casos en los que se produzca incapacidad permanente parcial, total, 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.
14. El artículo 21 del vigente Convenio Colectivo se aplicarán a los trabajadores jubilados parcialmente en proporción a la jornada efectivamente trabajada.
15. A efectos del artículo 19 ascensos, este será de aplicación una vez que el jubilado parcialmente lo haga de forma total.

Art.- 23º REVISIÓN MÉDICA:

La empresa realizará un reconocimiento anual a todo el personal sujeto a este Convenio, conforme a la legislación vigente.

El reconocimiento se efectuará sin merma en la retribución del trabajador.

Art.- 24º SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La Empresa pondrá a disposición de los trabajadores los medios necesarios para la Seguridad y Salud en la Empresa, como duchas y taquillas, y adoptará las medidas pertinentes como consecuencia de su control sobre las instalaciones e instrumentos que para la realización del trabajo pone a disposición de los trabajadores, afectando igualmente a los trabajadores dichas medidas en cuanto a su obligación de observar en su propio interés, determinadas conductas y prohibiciones.

Los camiones de servicio llevarán botiquín de urgencias.

Art.- 25º DERECHOS SINDICALES:

Se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de Agosto, de Libertad Sindical, en cuanto resulte de aplicación a este Centro de Trabajo, según determina la referida Ley Orgánica.

Los miembros del comité de empresa, o en su caso los Delegados de Personal, dispondrán de un crédito de 20 horas mensuales retribuidas cada uno que podrán acumularse en uno o varios de sus miembros, comunicándolo con antelación suficiente.

La utilización de este crédito horario llevará consigo la obligación de comunicar su disfrute con la suficiente antelación.

Art.- 26º MOVILIDAD GEOGRÁFICA:

Los trabajadores del Centro de Trabajo de Ávila no podrán ser trasladados a un Centro de Trabajo distinto que suponga cambio de residencia salvo pacto en contrario.

Art.- 27º CONTRATACIÓN, EMPLEO Y NUEVAS TECNOLOGÍAS:

Contratación:

Contratos de duración determinada

Los trabajadores contratados por tiempo determinado, tendrán los mismos derechos que el resto de la plantilla, sin otra limitación que el carácter temporal de su contrato.

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.

Art.- 28º BAJA Y FINIQUITO

En los casos de contratos temporales de tiempo cierto y con motivo de la finalización del mismo, la Empresa deberá denunciarlo al trabajador con un preaviso de, como mínimo, 15 días a la finalización del mismo.

Así mismo, y en los casos previstos en el párrafo anterior, la Empresa comunicará al trabajador con cinco días de antelación al de la baja, la liquidación correspondiente en presencia de un representante de los trabajadores, para que ambos puedan comprobar que es correcta la liquidación indicada.

Art.- 29º 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, 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.

Art.- 30º EXCEDENCIAS:

El trabajador con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años

En el supuesto de ser inferior al periodo 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 6 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 1 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, preavisando el trabajador a la empresa con un mes de antelación, transcurrido dicho periodo, el trabajador conserva sólo un derecho preferente al ingreso en las vacantes de igual o similar función profesional a la suya que hubiera o se produjera en la empresa.

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 o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical.

Art.- 31º COMISIÓN PARITARIA:

La comisión Paritaria estará integrada por dos representantes de los trabajadores y dos representantes de la Empresa.

Esta Comisión se reunirá a instancia de 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, tendrá 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 e indirectamente, con ocasión de la interpretación o aplicación del Convenio Colectivo.

El domicilio de la Comisión Paritaria será: en calle Rio Pisuerga, núm. 31 de 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 efectuará de acuerdo con los procedimientos 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.

Art.- 32º PRENDAS DE TRABAJO:

A los trabajadores incluidos en el ámbito del presente Convenio, se les entregará la siguiente ropa de trabajo, en la cuantía y frecuencia que se indican a continuación:

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.- 33º SUBROGACIÓN DE PERSONAL:

Al término de la concesión de la contrata, los trabajadores de la misma que estuviesen fijos o por contrato entrarán en la nueva empresa adjudicataria o en el Ayuntamiento, en su caso, respetándose todos sus derechos y obligaciones, de conformidad con el Convenio Colectivo General del Sector y del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

Art.- 34º PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:

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

En consecuencia, ambas partes manifiesta 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.- 35º MEDIDAS DE PREVENCIÓN:

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

1. A elaborar un plan de evaluación de riesgos.
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.- 36º 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 Comité de Seguridad y Salud asumirá las funciones del Comité de Salud y Seguridad, rigiéndose a todos los efectos por la normativa legal de aplicación en esta materia.

Dicho Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra

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:

- a. Promover las observaciones de las disposiciones vigentes para la prevención de riesgos profesionales
- b. Fomentar la colaboración de todo el personal en la práctica y observación de las medidas preventivas.
- c. Estimular la enseñanza entre todo el personal de la Empresa en materia preventiva.
- d. Divulgar y propagar la salud y seguridad en el trabajo, en todos los puestos y circunstancias, como entre los propios miembros del Comité de Seguridad y Salud, así como entre los operarios interesados en estas materias.
- e. Estudiar todos aquellos aspectos referentes a la utilización de prendas de protección, vestuarios, uniformidad, así como la duración de las mismas.
- f. 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.- 37 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.- 38º 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 al a 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.- 39º 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 quien 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.- 40º 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, en prácticas, formación y el aprendizaje.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.- PLANES DE IGUALDAD.

Para el desarrollo de los Planes de Igualdad se acuerda someterse al pacto suscrito el día 5 de diciembre de 2008, entre Fomento de Construcciones y Contratas, S.A., UGT y CCOO.

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 Comité de Empresa. Tras un periodo de consultas mínimo de quince días, la representación de la empresa y el Comité de Empresa 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 31 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 LOS AÑOS 2016, 2017 y 2018:

Los salarios para el personal afectado por el presente convenio para los años 2016, 2017 y 2018, son los que figuran en la Tabla Salarial Anexa.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA 2ª

En lo no recogido en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo General del Sector, el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de aplicación.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA 3ª

A los efectos previstos en el primer párrafo del art. 10, en 2016 serán como máximo 228 días de trabajo efectivo al año.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA 4ª**Jubilación anticipada parcial**

Se seguirá aplicando la regulación de la jubilación anticipada parcial, recogida en el art. 22 del Convenio Colectivo anterior (2011-2012, prorrogado hasta 31.12.2015 BOP Ávila de 27/07/2012), a los supuestos y para trabajadores recogidos en el art. 8 de la Ley 5/2013, de 15 de marzo, por el que se da nueva redacción al apartado 2 de la disposición final duodécima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

El contenido de dicho art. 22 del Convenio Colectivo anterior fue comunicado al INSS el día 12 de abril de 2013 cuyo contenido se publicó en el B.O.E. Núm. 81 del jueves 3 de abril de 2014 Sec. III. Pág. 28512, mediante Resolución de 20 de marzo de 2014, de la Dirección General del Instituto Nacional de la Seguridad Social, por la que se aprueba la relación de empresas afectadas por expedientes de regulación de empleo, convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresa, o decisiones adoptadas en procedimientos concursales en los que resulten de aplicación las previsiones de la disposición final duodécima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

NOTA: Se entiende como:

- Recogida de residuos sólidos: al servicio de recogida de fracción resto (recogida de basura).
- Limpieza viaria: al resto de servicios taller, administración, inspección, barrido manual, barrido mecanizado, baldeos manuales, baldeos mecanizados, limpieza de pintadas, limpieza de contenedores y especiales, recogida papel y cartón y cualquier otro servicio distinto a la recogida de fracción resto.