

Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA D'ECONOMIA I COMPETITIVITAT

21534

Resolució del conseller d'Economia i Competitivitat per la qual es disposa la inscripció i el dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears i la publicació del Conveni col·lectiu de l'empresa Fomento de construcciones y Contratas, SA, per al seu centre de treball de Sant Antoni de Portmany (exp.: CC_TA_11/180, codi de conveni 0700422011987)

Antecedents

1. El dia 22 d'agost de 2013, la representació de l'empresa Fomento de Construcciones y Contratas, SA, i la del seu personal del centre de treball de Sant Antoni de Portmany van subscriure el text del Conveni col·lectiu de treball.
2. El dia 16 d'octubre, el senyor Luis Suárez Zarcos, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni Col·lectiu, va sol·licitar el registre, el dipòsit i la publicació d'aquest Conveni col·lectiu.

Fonaments de dret

1. L'article 90.3 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març.
2. El Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
3. L'article 60 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, modificada per la Llei 4/1999, de 13 de gener.

Per tot això, dicta la següent

RESOLUCIÓ

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu de l'empresa Fomento de Construcciones y Contratas, SA, per al seu centre de treball de Sant Antoni de Portmany en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Publicar el Conveni en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.
3. Fer constar que la versió castellana del text és l'original signada pels membres de la Comissió Negociadora i que la versió catalana n'és la traducció.
4. Notificar aquesta Resolució a la Comissió Negociadora.



Palma, 21 de novembre de 2014

El director general de Treball i Salut Laboral
Onofre Ferrer Riera
Per delegació del conseller d'Economia i Competitivitat
(BOIB 70/2013)

CONVENI COL·LECTIU DE L'EMPRESA FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, SA (FCC), I ELS SEUS TREBALLADORS PER A LA CONTRACTA S. U. DE SANT ANTONI DE PORTMANY (EIVISSA)

CAPÍTOL I
DISPOSICIONS GENERALS

Article 1. Àmbit d'aplicació territorial, personal i funcional

Aquest Conveni col·lectiu és aplicable a tots els treballadors i treballadores de l'empresa Fomento de Construcciones y Contratas, SA (FCC), que prestin serveis en el seu centre de treball de Sant Antoni de Portmany i estiguin afectes als serveis de recollida de residus sòlids urbans, neteja pública viària i jardins que l'empresa té contractats amb l'Ajuntament de Sant Antoni de Portmany.

Article 2. Vigència i àmbit temporal

Aquest Conveni col·lectiu entra en vigor l'endemà d'haver-se publicat en el BOIB. No obstant això, els efectes econòmics del Conveni col·lectiu tenen caràcter retroactiu des de l'1 de gener de 2012.

Vigència. La durada del Conveni col·lectiu és de quatre anys, compresos entre l'1-01-2012 i el 31-12-2015.

Pròrroga i denúncia. Un cop acabat el període de vigència i durada en aquest Conveni col·lectiu, s'entén prorrogat tàcitament d'any en any, llevat que es produeixi denúncia expressa per qualsevol de les parts afectades, denúncia que s'haurà de notificar a l'autoritat laboral i a l'altra part negociadora amb una antelació mínima de dos mesos a la data del seu venciment o de qualsevol de les pròrrogues.

En tot cas, s'ha de negociar sota el principi de la bona fe.

Article 3. Parts intervinents

Aquest Conveni col·lectiu ha estat negociat per l'empresa Fomento de Construcciones y Contratas per al centre de treball que s'assenyala en l'article 1 i els membres del Comitè d'Empresa d'aquest centre, assessorats pel sindicat CCOO.

Article 4. Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades en aquest Conveni col·lectiu formen un tot orgànic i indivisible, i a l'efecte de la seva aplicació pràctica han de ser considerades globalment i en còmput anual, per la qual cosa no poden ser modificades o considerades parcialment, ni separades del seu context global.

Article 5. Subrogació del personal

En el cas que l'actual empresa concessionària del servei de recollida d'escombraries, neteges viàries i jardins deixi de prestar serveis totalment o parcialment, l'empresa o entitat que es faci càrrec d'algun o del total dels serveis ha d'absorbir els treballadors i treballadores afectats i s'ha de subrogar en els seus contractes i en els drets i les obligacions que se'n deriven i en particular amb el conveni col·lectiu que tinguin vigent en el moment de la subrogació. En tot cas, i en relació amb aquest punt, FCC fa reserva expressa dels drets i les accions que li puguin correspondre en el supòsit de no absorció i subrogació del personal per la nova adjudicatària. En el que no preveu aquest article, les parts es remeten al que disposa el capítol XI del Conveni general del sector de neteja pública, viària, regs i recollida de residus de 28 de juny de 2013.

Article 6. Compensació i absorció salarial

Les retribucions pactades en el Conveni han de compensar i absorbir totes les existents en el moment que entri en vigor, sigui quin sigui l'origen i la naturalesa d'aquestes. Els augments de les retribucions que es puguin produir en el futur per disposicions legals d'aplicació general, convenis col·lectius o contractes individuals només poden afectar les condicions pactades en aquest Conveni quan, un cop considerades les noves retribucions en el còmput anual, superin les pactades aquí. En cas contrari, seran compensables i absorbibles per aquestes últimes, i es mantindrà aquest Conveni en els seus termes i en les condicions concertades aquí.

CAPÍTOL II **GRUPS PROFESSIONALS**

Article 7. Grups professionals

Els treballadors i treballadores s'emmarcaran en grups professionals i nivells funcionals, l'endemà de la publicació d'aquest Conveni col·lectiu en el BOIB, d'acord amb el que es dirà a continuació. Correlativament, això tindrà el seu reflex retributiu en la taula annexa que s'hi adjunta.

Grup professional 1

Estan integrats en aquest grup professional els treballadors i treballadores les funcions fonamentals dels quals puguin correspondre a una o a algunes de les tasques següents: vigilància, control, supervisió, coordinació, correcció i comandament, distribució de tasques i serveis, organització i direcció, i qualssevol altres necessàries i útils per al bon funcionament i desenvolupament dels treballs, incloent-hi l'eventual execució de tasques de servei quan s'estableixi, amb independència dels seus aspectes quantitius o qualitatius referits tant a treballadors i treballadores com a equips.

Així mateix, poden dependre jeràrquicament d'un altre comandament intermedi, o superior a aquest, i tenir jerarquia sobre treballadors o treballadores del mateix o de diferent grup professional.

Són responsables davant els seus superiors de l'execució correcta dels treballs i les funcions assignades i han de vetllar per la bona imatge de l'empresa i els seus treballadors i treballadores.

Nivell I: s'emmarca en aquest nivell el personal amb màxima responsabilitat en els serveis, el qual n'ha de tenir els coneixements plens i la màxima autonomia en l'organització, i, en els termes que l'hagi facultat la direcció de l'empresa, pot decidir i executar.

Es tracta d'un lloc de confiança.

En aquest nivell s'emmarquen els treballadors amb la categoria actual de cap de serveis.

Nivell II: s'emmarca en aquest nivell el personal amb responsabilitat en un servei, sector, zona o demarcació concreta que se li hagi assignat en els termes que l'hagi facultat la direcció superior. Es tracta també d'un lloc de confiança.

En aquest nivell s'emmarquen els treballadors amb la categoria actual de capatàs.

Grup professional 2

Estan integrats en aquest grup professional els treballadors i treballadores les funcions fonamentals dels quals puguin correspondre a una o algunes de les funcions següents:

- Execució, intervenció i auxili complet o no de tasques administratives d'una o diverses seccions del departament d'administració.
- Per intervenir i executar les tasques administratives que se li encomanin, ha de tenir capacitats i qualitats degudament assimilades tant en l'ordre teòric com pràctic que assegurin la plena eficàcia en les seves intervencions.

Nivell I: s'emmarca en aquest nivell el personal que amb coneixements plens de l'executòria en les diferents àrees les executi amb autonomia i correcció, en els termes que l'hagi facultat la direcció superior.

En aquest nivell s'emmarquen els treballadors amb la categoria actual d'oficial administratiu.

Nivell II: s'integra en aquest nivell el personal que amb coneixements suficients de l'executòria administrativa en les diferents àrees les executi regularment encara que necessiti orientació o supervisió de la seva direcció superior.

En aquest nivell s'emmarquen els treballadors amb la categoria actual d'auxiliar administratiu.

Grup professional 3

Estan integrats en aquest grup professional els treballadors i treballadores les funcions fonamentals dels quals puguin correspondre directament o indirectament a una o algunes de les funcions següents:

- Conducció, maneig i utilització de vehicles de qualsevol tipus o tonatge, juntament amb els seus mecanismes i accessoris annexos.
- Maneig, utilització i ús d'eines, màquines, estris o materials amb independència de la funció que puguin tenir en relació amb:
 - Agranada, aigualeig, reg, decapatge, neteja, recollida, transport, càrrega, descàrrega, poda, tallada, plantada, afilada, excavació, manteniment, reparació, construcció, pintada, i també qualssevol altres que puguin aparèixer directament o indirectament relacionades amb les tasques mediambientals de l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni col·lectiu, amb independència del medi físic o la manera en què es desenvolupin.
- Han de tenir, si escau, les capacitacions i acreditacions teòriques i pràctiques que els habilitin per als maneigs i les execucions de les tasques que així ho exigeixin.



Els treballadors i treballadores adscrits a aquest grup s'organitzen en set nivells, segons la complexitat i la qualificació necessària per al desenvolupament de les seves funcions i, així mateix, per la tipologia de treball:

Nivell I: s'emmarca en aquest nivell el personal que estigui en possessió del carnet de conducció corresponent (C o superior). Ha de tenir els coneixements necessaris per executar tota classe de manteniments i conservació dels vehicles que no requereixin elements de taller, incloent-hi la neteja de la cabina.

Té a càrrec seu la conducció i conservació de la màquina, i s'ha de responsabilitzar del seu manteniment, i també de la coordinació amb el personal que integri el seu equip.

Les seves funcions consisteixen normalment en la conducció de vehicles de recollida.

En aquest nivell s'emmarquen els treballadors i treballadores amb la categoria actual de conductor recollida.

Nivell II: s'emmarca en aquest nivell el personal que estigui en possessió del carnet de conducció corresponent (C o superior). Ha de tenir els coneixements necessaris per executar tota classe de manteniments i conservació dels vehicles que no requereixin elements de taller, incloent-hi la neteja de la cabina.

Té a càrrec seu la conducció i conservació de la màquina, i s'ha de responsabilitzar del seu manteniment, i també de la coordinació amb el personal que integri el seu equip.

Les seves funcions consisteixen normalment en la conducció de vehicles pesants de neteja pública.

En aquest nivell s'emmarquen els treballadors i treballadores amb la categoria actual de conductor.

Nivell III: s'emmarca en aquest nivell el personal que estigui en possessió del carnet de conducció corresponent (C o superior). Ha de tenir els coneixements necessaris per executar tota classe de manteniments i conservació dels vehicles que no requereixin elements de taller, incloent-hi la neteja de la cabina.

Té a càrrec seu la conducció i conservació de la màquina, i s'ha de responsabilitzar del seu manteniment, i també de la coordinació amb el personal que integri el seu equip.

Les seves funcions consisteixen en la conducció de tractors; addicionalment, han de tenir els permisos de conducció específics de vehicles especials.

En aquest nivell s'emmarquen els treballadors i treballadores amb la categoria actual de tractorista.

Nivell IV: s'emmarca en aquest nivell el personal que dugui a terme funcions que requereixin una certa qualificació i pràctica. Les seves tasques poden consistir en tasques mixtes de conducció i maneig de màquines o eines, com de desenvolupament de tasques que requereixin una certa especialitat. S'exigeix disposar, si escau, del permís de conduir necessari per al vehicle que utilitzin, mínim el B.

Les seves funcions consisteixen normalment en el maneig d'eines i màquines no incloses en els nivells anteriors que requereixin una certa especialització.

En aquest nivell s'emmarquen els treballadors i treballadores amb la categoria actual d'especialista.

Nivell V: s'emmarca en aquest nivell el personal que dugui a terme funcions que requereixin una certa qualificació i pràctica. Les seves tasques poden consistir en tasques mixtes de conducció i maneig de màquines o eines, com de desenvolupament de tasques que es trobin relacionades directament o indirectament amb la jardineria.

Les seves funcions consisteixen en el desenvolupament de tasques relacionades amb la jardineria, en els termes indicats més amunt.



S'integren en aquest nivell els treballadors i treballadores que en l'actualitat tenen la categoria de jardiner.

Nivell VI: s'emmarca en aquest nivell el personal que presti servei en la recollida domiciliària, els quals no executin tasques de conducció de cap vehicle i que es trobin integrats en equip amb altres treballadors o treballadores.

Les seves funcions consisteixen en el desenvolupament de tasques en els serveis de recollida domiciliària.

S'integren en aquest nivell els treballadors i treballadores que tenen en l'actualitat la categoria de peó recollida.

Nivell VII: s'emmarca en aquest nivell el personal que presti servei en la neteja pública, els quals no executin tasques de conducció de cap vehicle i que es trobin normalment integrats en equip amb altres treballadors o treballadores.

Les seves funcions consisteixen en el desenvolupament de tasques en els diferents serveis de neteja pública.

S'integren en aquest nivell els treballadors i treballadores que tenen en l'actualitat la categoria de peó neteja.

CAPÍTOL III

CONDICIONS SALARIALS

Article 8. Increment salarial

Entenent les dificultats que presenta la conjuntura actual, i amb vista a garantir la pau social per als pròxims anys, s'acorden increments salarials en els termes següents amb la voluntat de, si fos possible, recuperar els increments per sobre de l'IPC que s'havia pactat en convenis anteriors:

- Durant els anys 2012 i 2013 s'aplicarà un increment salarial consistent en un percentatge igual a l'IPC real nacional de cada any menys un 0,5 %, sobre tots els conceptes econòmics que estableix el Conveni col·lectiu, sobre les taules definitives de l'any 2011. En cas que l'IPC esmentat sigui inferior al 0,50 %, no es produiran canvis en la retribució dels treballadors i treballadores.
- Per als anys 2014 i 2015 la Comissió Paritària iniciarà en el primer trimestre de cada any la negociació dels increments salarials corresponents.

Article 9. Taules salarials

La retribució dels treballadors i treballadores està composta pel salari base i els altres complements salarials i extrasalarials que per a cada grup/nivell professional es determinen en la taula salarial annexa a aquest Conveni en relació amb el text i el contingut dels articles següents.

Article 10. Gratificacions extraordinàries

El personal afecte a aquest Conveni ha de percebre dues gratificacions extraordinàries, que s'han d'abonar conjuntament amb la mensualitat de juliol la primera (paga d'estiu) i el 22 de desembre (paga de Nadal) la segona. Ambdues pagues han d'incloure en l'import el concepte de plus d'antiguitat i s'han d'abonar en proporció amb el temps treballat.

Per als anys de vigència d'aquest Conveni col·lectiu, l'import d'aquestes gratificacions s'ha de revisar cada any de vigència del Conveni, de conformitat amb el percentatge d'increment salarial pactat.

Article 11. Paga de beneficis

S'estableix en aquest Conveni col·lectiu una paga extraordinària, anomenada *paga de beneficis*, que s'ha d'abonar al personal afecte a aquest Conveni en proporció amb el temps treballat, i que ha d'abonar a raó de 30 dies de salari base del seu grup/nivell professional, més l'import corresponent a l'antiguitat.

Aquesta paga de beneficis es merita de gener a desembre i es paga el mes de març.

Article 12. Plus de transport

S'ha d'abonar mensualment un plus de transport en la quantia mensual que figura en la taula salarial annexa; atès el seu caràcter de complement no salarial, no està subjecte a cotització a la Seguretat Social en els termes legals vigents.

Article 13. Plus d'assistència

S'ha d'abonar mensualment un plus d'assistència en la quantia mensual que figura en la taula salarial de l'annex I, que s'ha d'abonar al personal que no hagi faltat a la feina.

S'augmenta el plus d'assistència en un 40 % per a l'antiga categoria d'oficial administratiu.

Article 14. Incentius

S'ha d'abonar mensualment un plus d'incentius en la quantia mensual que figura en la taula salarial de l'annex I per dur a terme el servei assignat de manera normal i correcta.

Article 15. Plus de nocturnitat

Tot el personal que treballi entre les 22 i les 6 hores té dret a un suplement per nocturnitat consistent en un 25 % sobre el salari base, o a la part proporcional que correspongui als treballadors i treballadores la jornada dels quals compregui hores treballades dins les assenyalades.

Article 16. Plus de lloc

Els treballadors i treballadores que per a la prestació de serveis es desplacin conduint l'anomenat *vehicle porter* han de percebre un plus de lloc per un import de 66,61 euros mensuals, meritable per dia efectivament treballat.

Els treballadors i treballadores que prestin serveis conduint l'anomenat *vehicle trade* han de percebre el plus mensual esmentat per un import de 72,17 euros, meritable per dia efectivament treballat.

Els treballadors i treballadores que condueixin l'anomenat *camió ploma* han de ser retribuïts amb un plus de 72,17 euros mensuals, meritable per dia efectivament treballat.

La quantitat reflectida ha de ser objecte de revisió conformement als criteris pactats en aquest Conveni per a cada any de vigència.



Article 17. Hores extraordinàries

Atès el caràcter del servei públic i la naturalesa de l'activitat que s'ha de dur a terme, les hores extraordinàries fetes per suplir baixes imprevistes, accidents o sinistres són de compliment obligat.

L'excés de la jornada normal de treball es considera a tots els efectes com a hores extraordinàries i es retribuiran conformement al seu preu legal. Per dur a terme aquestes hores extraordinàries s'ha de confeccionar en el centre de treball una llista de voluntaris per cada servei i s'ha d'establir un sistema de rotació entre els treballadors i treballadores que figurin en cada llista.

Atès que l'activitat compresa en aquest Conveni és un servei públic d'ineludible necessitat ciutadana, que s'ha de fer inexcusablement i s'ha d'acabar cada dia de l'any, els signants reconeixen expressament el caràcter d'estructurals de les hores extraordinàries i temps prolongats que es duuguin a terme, motivades per absències imprevistes, canvis de torns, puntes de producció, treballs imprevists, festius, manteniment adequat del servei públic que es presta o altres circumstàncies de caràcter estructural derivades de la mateixa naturalesa del servei de què es tracti.

Tot el que s'ha dit ha de ser aplicat d'acord amb la normativa que en cada moment es trobi en vigor.

Article 18. Antiguitat

L'antiguitat consisteix en tres biennis del 5 % i posteriorment triennis del 5 % calculat sobre el salari base. No es pot superar en cap cas el 60 % de l'antiguitat.

Article 19. Premi uniformitat i netedat

Tot el personal afectat per aquest Conveni que durant l'any no hagi comès cap falta derivada de no utilitzar correctament l'uniforme de treball, o de no mantenir la netedat deguda, tindrà un premi de 238,84 euros anuals que es farà efectiu conjuntament amb la paga de juliol. El premi esmentat, atès el seu caràcter no salarial, no està subjecte a cotització de la Seguretat Social.

La quantitat reflectida ha de ser objecte de revisió conformement als criteris pactats en aquest Conveni per a cada any de vigència.

Article 20. Treballs en diumenges i dies festius

Si per necessitats del servei o per exigències de l'Ajuntament de Sant Antoni de Portmany (Eivissa) és necessari fer el servei de recollida o neteja viària en diumenges i/o dies festius, els treballadors i treballadores l'han de fer i han de percebre, per cada diumenge o dia festiu treballat, les quantitats que es detallen en les taules salarials.

Les quantitats reflectides en les taules corresponen al primer any de vigència del Conveni i han estat revisades amb un increment de l'IPC real nacional per a l'any 2012 menys el 0,50 %.

En cas de fer la seva jornada en diumenges, el treballador o treballadora gaudirà d'una jornada lliure compensatòria. Aquest dia compensatori s'ha de gaudir en termes generals la setmana següent, llevat de circumstàncies especials que obliguin a negociar amb el treballador o treballadora afectat.

L'empresa ha d'exposar al tauler d'anuncis el calendari de diumenges i dies festius amb un mes d'antelació.

La jornada laboral en diumenges i dies festius té en l'actualitat una durada de 5 h diàries.



Article 21. Rebuts de salaris

L'empresa està obligada mensualment a lliurar als treballadors i treballadores el rebut de salaris corresponent, en què s'han d'especificar tots els conceptes salarials i altres conceptes percebuts pel treballador o treballadora.

CAPÍTOL IV
JORNADES, LLICÈNCIES, VACANCES I EXCEDÈNCIES

Article 22. Jornada laboral

1. La jornada ordinària de treball en còmput anual queda establerta per al 2012 i els següents en 1.724,24 hores de treball efectiu. S'entén com a tal que el treballador o treballadora s'ha de trobar tant al començament com al final de la jornada laboral en el seu lloc de treball en condicions de dur a terme les seves funcions professionals.

Per a tot el personal la jornada és continuada.

2. La magnitud reflectida obeeix a un examen de la situació real existent, que entrava en contradicció en alguns aspectes amb el que fins ara hi havia en teoria. A això s'hi ha sumat la voluntat de les parts d'adoptar la jornada diària a les necessitats productives estacionals.

3. La distribució de la jornada es produeix de la manera següent:

- Des de l'1 d'octubre fins al 30 d'abril tots els serveis han de fer torns de 6 hores i 10 minuts.
- Per al servei de recollida de nit l'horari de treball des de l'1 d'octubre fins al 30 d'abril és des de les 20.00 hores fins a les 02.10 hores.
- Per a la resta de serveis la jornada comença a les 6.00 hores.
- Des de l'1 de maig fins al 31 de maig tots els serveis han de fer torns de 6 hores i 40 minuts.
- Per al servei de recollida de nit l'horari de treball des de l'1 de maig fins al 31 de maig és des de les 22.00 hores fins a les 04.40 hores.
- Per a la resta de serveis la jornada comença a les 6.00 hores.
- Des de l'1 de juny fins al 30 de setembre tots serveis han de fer torns de 7 hores.
- Per als serveis de recollida de nit l'horari de treball des de l'1 de juny fins al 30 de setembre és des de les 22.00 hores fins a les 05.00 hores.
- Per a la resta de serveis la jornada comença a les 06.00 hores.
- La distribució de la jornada anual es produeix d'acord amb el punt 3.

4. Se suprimeix el torn de nit dels dies 24 i 31 de desembre llevat que es determini una altra cosa en la Comissió Paritària i l'Ajuntament de Sant Antoni de Portmany.

Així mateix, les jornades del 25 de desembre i 1 de gener són festius respecte del personal actual de neteja viària i recollida. Si per qüestions de servei és necessari encomanar feines en aquests torns, ha de ser en tot cas de manera voluntària.

Les jornades de treball en el torn de recollida domiciliària de nit, per al 5/1, s'avançarà en 3 hores respecte a l'horari ordinari de treball.

L'aplicació dels tres darrers paràgrafs està condicionada a l'aprovació del seu contingut per part de l'Ajuntament de Sant Antoni.

5. En tots els supòsits anteriors, hi ha 20 minuts diaris de descans, que es considera treball efectiu.

Article 23. Llicències retribuïdes

Els treballadors i treballadores afectats per aquest Conveni tenen dret a les llicències següents:

- a) 20 dies per matrimoni.
- b) 1 dia per casament de fill o filla i germans o germanes, en primer grau de consanguinitat.
- c) 4 dies per naixement de fill o filla.
- d) 4 dies per mort o malaltia greu del cònjuge o la parella de fet, o familiars directes en primer grau de consanguinitat. En aquest supòsit, si és necessari fer un desplaçament fora de l'illa, la llicència serà de 7 dies.
- e) Un dia per trasllat del domicili habitual, que s'ha d'acreditar amb la documentació corresponent del padró municipal.

Es concediran tres dies de llicència retribuïda l'any per a assumptes propis dels treballadors i treballadores, sempre que ho sol·licitin amb una antelació de set dies, i sempre que el personal que gaudeixi del dia de llicència no sobrepassi en cap moment el tres per cent de cada servei, ja sigui de recollida o de neteja. No se'n gaudirà en dies immediats anteriors o posteriors al gaudi de vacances.

En relació amb els apartats b), c) i d) s'ha de tenir en compte el que estableix la Llei autonòmica de les Illes Balears 18/2001, de 19 de desembre, en la regulació de les parelles estables.

En el que no preveu aquest article, cal atènyer-se al que regulin la Llei de l'Estatut dels treballadors i les normes complementàries i també la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes; la Llei 1/2004, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, i la Llei 39/2006, de 14 de desembre, de promoció de l'autonomia personal i atenció a les persones en situació de dependència.

Aquestes llicències han de ser retribuïdes sobre tots els conceptes salarials, a excepció dels plusos d'assistència i transport.

Respecte al permís per paternitat, cal atènyer-se a la nova regulació que estableix l'Estatut dels treballadors.

Article 24. Vacances

Tots els treballadors afectats per aquest Conveni han de gaudir d'unes vacances anuals de 35 dies naturals, durant les quals han de percebre el salari base, l'antiguitat, si escau, el plus d'assistència i el plus de transport corresponent a aquest període.

A causa de les exigències del servei, només es concediran vacances entre l'1 de gener al 31 de maig i de l'1 d'octubre al 31 de desembre.

No obstant això, els treballadors poden gaudir del seu període de vacances durant els mesos d'estiu. Respecte als conductors, només és aplicable a dos conductors, un de recollida i un altre de la resta de serveis per mes.

En el cas que un treballador o treballadora es trobi, a l'inici o en el transcurs del seu període de vacances, en una situació d'IT, cal atènyer-se tant a la normativa vigent com a la doctrina que sobre aquesta matèria han dictat els tribunals Constitucional i de la Comunitat Europea.

El gaudi esmentat s'ha de dur a terme durant el període que s'acordi entre l'empresa i el treballador o treballadora, el qual pot optar per obtenir assessorament dels seus representants.

Els dies de vacances dels quals no hagin pogut gaudir per aquesta circumstància durant l'any en curs han de ser reconeguts per l'empresa per al seu gaudi en l'exercici posterior.

Article 25. Excedències

Els treballadors i treballadores poden sol·licitar l'excedència voluntària i hi tenen dret sempre que compleixin i tinguin les condicions següents:

- Fer la sol·licitud amb un mes d'antelació.
- Tenir acreditat com a mínim un any d'antiguitat.
- Que el període d'excedència no sigui inferior a un any ni superior a tres.

En acabar el període d'excedència, l'empresa està obligada a admetre el treballador o treballadora en el lloc que va deixar vacant, sempre que la sol·licitud sigui cursada amb un mes d'antelació al venciment de l'excedència.

No es computa a l'efecte d'antiguitat el període d'excedència.

CAPÍTOL V **MILLORES SOCIALS I ALTRES ASPECTES**

Article 26. Cotització a la Seguretat Social

L'empresa ha de col·locar cada mes una còpia o fotocòpia del butlletí de cotització a la Seguretat Social (models tc1 i tc2 al tauler d'anuncis).

Artículo 27. Afiliació a la Seguretat Social

Dins els cinc dies següents a l'ingrés de qualsevol treballador o treballadora a l'empresa, aquesta està obligada a lliurar una còpia o fotocòpia de l'informe d'alta a la Seguretat Social, degudament diligenciat per l'agència de l'INSS.

Article 28. Incapacitat temporal (IT)

En els casos d'IT derivats d'accident de treball o malaltia comuna que requereixi hospitalització o intervenció quirúrgica, els treballadors i treballadores afectats per aquest Conveni han de percebre a càrrec de l'empresa un complement fins a completar el 100 % del seu salari del Conveni, a partir de l'endemà de la baixa.

Així mateix, en els processos d'IT derivats de malaltia comuna, accident no laboral, invalidesa o malaltia no professional, l'empresa ha de completar el 100 % del salari del Conveni des del primer dia de la situació d'incapacitat temporal i sempre que es tracti de la primera baixa. En baixes successives l'empresa ha de completar el 100 % del salari del Conveni a partir del vuitè dia de la baixa de la IT.

Per a les situacions d'IT excepcionals relacionades amb el període de vacances, cal atènyer-se al que disposa l'article 24.

Article 29. Assegurança d'accident

L'empresa ha de tenir concertada una assegurança individual o col·lectiva, que garanteixi als treballadors i treballadores un capital de 28.000 € que han de percebre per si mateixos o pels beneficiaris assignats, en els supòsits de declaració d'invalidesa en els graus de: incapacitat permanent total per a la professió habitual, absoluta per a qualsevol treball, gran invalidesa o mort sempre que això derivi d'un accident, sigui laboral o no, i es compleixin les condicions generals concertades en la pòlissa subscrita per cobrir el risc esmentat. Si l'empresa no té concertada aquesta pòlissa, estarà directament obligada al pagament del capital esmentat, en el cas de produir-se les contingències expressades anteriorment.

L'assegurança esmentada és compatible amb qualsevol altra que el treballador tingui subscrita a títol particular amb una altra entitat asseguradora.

Article 30. Premi per jubilació

Sens perjudici del que el Govern pugui legislar en endavant en matèria de jubilació voluntària, actualment establerta entre 63 i 65 anys, han de percebre de l'empresa les quantitats següents, sempre que hi tinguin un mínim de 5 anys d'antiguitat.

- A 63 anys: 3 mesos de salari.
- A 64 anys: 2 mesos de salari.
- A 65 anys: 1 mes de salari.

Article 31. Roba de feina

L'empresa ha de lliurar als treballadors i treballadores la roba de feina que es detalla.

Temporada d'estiu: 2 calçons, 3 camises, 2 parells de sabates i 1 gorra.

Temporada d'hivern: 2 calçons, 2 jaquetes, 2 parells de sabates, 1 gorra, 1 parell de botes d'aigua, 1 impermeable i 2 camises. Anorac (que es lliura cada dos anys).

Es considera temporada d'estiu entre el 15 d'abril i el 31 d'octubre i temporada d'hivern entre l'1 de novembre i el 14 d'abril. Es fixa, com a dates de lliurament, la primera quinzena del mes de maig per a la roba d'estiu i la primera quinzena del mes de novembre per a la roba d'hivern.

La roba de feina de la temporada d'estiu s'ha de diferenciar de la d'hivern, quant a la confecció de la roba i els teixits emprats, i cal considerar les circumstàncies climàtiques en què s'han d'emprar.

Els treballadors i treballadores estan obligats a acceptar i dur en tot moment durant la seva jornada laboral les peces de roba de feina facilitades per l'empresa, i també a guardar el decòrum i la netedat deguts.

Article 32. Retirada del carnet de conduir

Per al supòsit que a un conductor o conductora de l'empresa, que compleixi la tasca que li hagi estat encomanada, li sigui retirat el permís de conduir, per primera vegada, i sempre que no hi concorrin circumstàncies d'embriaguesa, imprudència temerària o negligència greu, l'empresa ha de tenir concertada una pòlissa d'assegurança que garanteixi un mínim de 360,61 € mensuals al conductor o conductora afectat.

En el supòsit que a un conductor o conductora que faci la seva comesa amb un vehicle propietat de l'empresa i que compleixi la funció que li hagi estat encomanada li sigui retirat el permís de conduir

per un temps inferior a un any, l'empresa l'ha de destinar a un altre lloc de treball amb les restriccions inherents al lloc de treball esmentat. Aquest supòsit no serà procedent quan el permís de conduir li hagi estat retirat més d'una vegada.

La percepció de la garantia mínima de tres-cents seixanta amb seixanta-un euros del paràgraf primer de l'article esmentat del Conveni no és compatible amb el contingut del paràgraf segon d'aquest article.

Article 33. Sancions de trànsit

Quan a algun conductor o conductora de l'empresa li sigui posada una multa de trànsit imputable a tasques encomanades per la mateixa empresa, aquesta li n'abonarà l'import, sempre que no hi concorrin algunes de les circumstàncies següents: embriaguesa, imprudència temerària o negligència.

Article 34. Revisió mèdica

L'empresa està obligada a fer una revisió mèdica anual als treballadors i treballadores. La revisió mèdica té caràcter voluntari, a excepció de la inicial, que és obligatòria per a tots els treballadors i treballadores afectats per aquest Conveni.

Article 35. Arbitri municipal per recollida d'escombraries

L'empresa ha de pagar l'import de l'arbitri municipal d'escombraries als treballadors i treballadores afectats per aquest Conveni, amb la justificació prèvia d'haver-ne satisfet l'import, i només la quantitat corresponent a l'habitatge ocupat pel treballador.

Als treballadors i treballadores eventuais i fixos discontinus se'ls ha de pagar aquest arbitri en la proporció al temps treballat, sempre que presenti el rebut municipal corresponent d'haver-ne satisfet l'import, fins i tot després d'haver acabat els contractes corresponents. Només s'ha d'abonar la quantitat corresponent a l'habitatge ocupat pel treballador i en la proporció esmentada.

Article 36. Cobrament de quotes per nòmina

Amb la conformitat prèvia del treballador o treballadora i a sol·licitud d'aquest, l'empresa ha de descomptar la quota sindical de la nòmina, que ha de ser ingressada en el compte de la central sindical corresponent.

Article 37. Delegat de personal

Els delegats de personal tenen les competències contingudes en els articles 62 i 68 de l'Estatut dels treballadors i disposen d'un crèdit de 15 hores retribuïdes al mes, el qual poden acumular una sola vegada mensualment entre si, amb la notificació prèvia a l'empresa amb dos dies d'antelació.

Article 38. Delegat o delegada de prevenció

Els delegats i delegades de prevenció tenen les competències contingudes en la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i disposen d'un crèdit de 10 hores retribuïdes al mes, sens perjudici que el delegat o delegada per a la realització de les seves funcions en faci més.



Article 39. Seguretat i higiene

Els treballadors i treballadores estan obligats a observar en la seva feina les mesures legals i reglamentàries de seguretat i salut en el treball. En la inspecció i el control de les mesures esmentades que siguin d'observança obligada per l'empresa, el treballador o treballadora té dret a participar-hi per mitjà dels seus representants sindicals, conformement a la Llei de prevenció de riscos laborals vigent.

Article 40. Festivitat patronal

A partir de la vigència del Conveni, i atès que el servei és de caràcter públic, el dia 3 de novembre, festivitat de Sant Martí de Porres, serà dia de feina amb la consideració de dia festiu treballat i retribuït com a tal. Aquest dia el treball s'ha d'adaptar a les necessitats operatives del servei. En el supòsit que aquesta festa patronal caigui en diumenge, el que estipula aquest precepte s'ha d'aplicar a un dia laborable pròxim.

Article 41. Treballs de diferent grup o nivell professional

1. El treballador o treballadora que faci funcions de nivell/grup professional superior al que tengui reconegut, un període superior a 6 mesos durant un any o 8 mesos durant, de grup o nivell professional superior al que tengui reconegut, a un període superior anys, té dret a la classificació professional adequada.
2. Quan s'exerceixin funcions de nivell/grup superior però no sigui procedent legalment l'ascens, el treballador o treballadora té dret a la diferència retributiva entre la categoria assignada i la funció que efectivament dugui a terme, i ha de ser retribuït sobre tots els conceptes salarials de la categoria exercida incloent-hi les pagues extraordinàries.
3. Per accedir a funcions de nivell superior o que sense ser-ho impliquin més retribució, sens perjudici del que després es dirà en el punt 4, s'ha de procedir concedint prioritat als treballadors i treballadores fixos a temps complet respecte dels fixos discontinus per a continuació tenir en compte el criteri de més antiguitat en el nivell/grup ocupat, de més antiguitat a l'empresa i en igualtat de condicions al treballador o treballadora de més edat.
4. Per al supòsit que en virtut de promocions successives a nivell/grup professional superior es doni la situació de major nombre de treballadors o treballadores amb nivell/grup professional superior que funcions reals per a les categories/nivells/grups esmentats, s'ha de procedir de la manera següent:
 - a. S'ha de procedir a adequar exactament el nombre de funcions que s'han de dur a terme amb el mateix nombre de treballadors o treballadores amb el nivell/grup professional corresponent.
 - b. Per determinar quins treballadors o treballadores són els que excedeixen respecte de les funcions disponibles s'ha de tenir en compte la condició de fix discontinu respecte del fix a temps complet per a continuació aplicar el criteri de menys antiguitat en l'accés al nivell/grup ocupat, menys antiguitat a l'empresa i en igualtat de condicions al treballador o treballadora de menys edat.
 - c. El treballador o treballadora identificat com a excedent del seu nivell/grup professional ha de mantenir nominalment el nivell/grup professional al qual es refereixi, però ha de percebre les retribucions del lloc de treball efectivament exercit.
 - d. El treballador o treballadora que es trobi en la situació anterior descrita té prioritat absoluta a retornar a la funció pròpia d'aquella quan es produeixi, ja sigui per substitució fixa, vacances, baixes, permisos, etc.
5. En el futur l'empresa ha de cobrir les necessitats estables mitjançant contractacions del nivell/grup específic.



Article 42. Contracte fix discontinu

1. Quan es tracti de dur a terme treballs fixos i periòdics en l'activitat de l'empresa, però de caràcter discontinu, els treballadors i treballadores contractats per a aquests treballs dins el període comprès entre les dates d'1/5 i 30/10 de cada exercici tenen la consideració de fixos de caràcter discontinu (cadascun d'ells, en el període concret en què dugui a terme la seva tasca dins el termini més ampli assenyalat abans).

- a. Els treballadors que assoleixin dos períodes anuals consecutius prestant serveis a l'empresa en el període que correspongui a cadascun, dins el que s'ha esmentat abans (entre l'1/5 i 30/10), assoliran la condició contractual de fix discontinu (prestant servei, en el període que es determini, dins el que s'ha esmentat entre 1/5 i 30/10).
- b. Aquests treballadors i treballadores fixos discontinus, sense perdre aquest caràcter, tenen prioritat per ser cridats cada vegada que es requereixin els seus serveis, per a la realització de treballs de caràcter temporal, que s'han de dur a terme fora del període delimitat abans.
- c. La crida a què es refereix el paràgraf anterior s'ha de fer per rigorós ordre de data d'ingrés a l'empresa, dins cada nivell funcional, i la seva interrupció, a la inversa. Per data d'ingrés s'entén la que correspongui a la primera contractació, independentment de la modalitat de contractació.
- d. Els treballadors i treballadores amb la condició de fixos de caràcter discontinu tenen prioritat per a l'accés a les vacants que es puguin produir per als treballs de caràcter fix, sempre respectant l'ordre de preferència que estableix l'article 41.3 d'aquest Conveni.

Article 43. Jubilació parcial

Els treballadors i treballadores afectats per aquest Conveni poden gaudir de la jubilació parcial. L'empresa ha d'acceptar les sol·licituds de jubilació parcial dels treballadors i treballadores en els termes que estableix la legislació vigent. Quan això es produeixi, el treballador o treballadora prestarà serveis de manera acumulada, dins cada any natural. El període de l'any en què el treballador o treballadora ha de prestar serveis li ha de ser comunicat per l'empresa amb almenys un mes d'antelació a la data en què aquesta hagi de tenir lloc.

Si en el moment de ser cridat per l'empresa, el treballador o treballadora es troba impedit perquè està malalt o impossibilitat per qualsevol causa, el treballador o treballadora està obligat a prestar serveis en un altre període de l'any, i una vegada que hagi cessat la causa que hagi motivat l'impediment.

El contracte de relleu i el contracte a temps parcial tenen una durada igual o equivalent al temps que falti al treballador que es jubili parcialment per assolir l'edat mínima de jubilació establerta legalment.

El lloc de treball que ha d'ocupar el treballador o treballadora rellevista l'ha de determinar l'empresa i pot ser qualsevol dels existents en el centre de treball, dins els llocs de treball que corresponguin al mateix nivell/grup professional del treballador o treballadora substituït.

Els complements derivats d'accident de treball i/o malaltia prevists pel Conveni només són aplicables quan aquestes situacions hagin ocorregut durant els dies de prestació efectiva de serveis. Les indemnitzacions i/o drets de caràcter social reconegut en el Conveni només són aplicables quan les situacions o contingències que les han originat s'hagin produït durant els dies de prestació efectiva de serveis.

No són aplicables al treballador o treballadora que es jubila els dies d'assumpes propis, trasllat de domicili i permís per matrimoni.

La regulació descrita d'aquesta jubilació parcial es mantindrà en vigor mentre la llei o la norma que l'empara no sigui modificada o derogada.

Quan es doni la circumstància anterior, la Comissió Paritària del Conveni examinarà la situació creada pels canvis que s'hagin produït, a fi d'obrar en conseqüència.

Article 44. Règim sancionador

En el supòsit de sancions greus o molt greus imposades als treballadors i treballadores inclosos en aquest Conveni col·lectiu, l'empresa ha de donar trasllat al Comitè d'Empresa en el termini màxim de tres dies d'una còpia de la notificació o avís de sanció comunicada al treballador o treballadora.

Article 45. Normativa supletòria

En el que no preveu ni regula aquest Conveni col·lectiu, cal atènyer-se al que disposa el Conveni col·lectiu general del sector de neteja pública, viària, regs, recollida, tractament i eliminació de residus i neteja i conservació de clavegueram.

CAPÍTOL VI
DISPOSICIONS FINALS

Primera. La taula salarial que s'incorpora al Conveni col·lectiu en forma part integrant i té força d'obligar.

S'adjunta la taula salarial del 2012 com a annex 1.

Segona. Comissió Paritària

De conformitat amb el que estableix l'article 85.3 e) de l'Estatut dels treballadors, queda constituïda una comissió paritària que està integrada per quatre membres, dos per la representació dels treballadors i dos per la representació de l'empresa, signants d'aquest Conveni, que preferentment hauran estat membres de la comissió deliberadora d'aquest Conveni.

El domicili d'aquesta Comissió i la seu de les seves reunions queda fixat al domicili de l'empresa a Sant Antoni, c/ Rogers, s/n, 07820 Eivissa.

La Comissió s'ha de reunir dins el mes següent de la publicació del conveni en el BOIB. En aquesta reunió quedaran designats els seus membres i s'establiran les condicions per a la seva convocatòria i el seu reglament de funcionament.

Les seves funcions són les de vigilància i control d'aquest Conveni, de les qüestions que se'n deriven i de l'aplicació de la seva normativa legal, i també la recerca d'acords en els conflictes o les desavinences que puguin sorgir entre empreses i treballadors. La Comissió Paritària s'ha de reunir a fi de tractar els temes que s'indiquen a continuació:

- Les d'intervenir en totes les matèries que l'articulat d'aquest Conveni n'hagi previst la participació.
- La interpretació del que es pacta en el Conveni.
- Adaptació del Conveni col·lectiu a la legislació sobrevinguda que l'afecti.
- Confecció de calendari equilibrat de treballs en diumenges i dies festius.
- Nomenament d'una comissió tècnica per a l'estudi de les característiques dels recorreguts, especialment en neteja pública.
- Situació del col·lectiu de jardins.

Les parts signants del Conveni col·lectiu acorden que les resolucions de la Comissió Paritària poden ser vinculants o executives, si així ho decideixen els seus membres i amb l'abast i els efectes jurídics



prevists legalment i convencionalment.

Les discrepàncies que no siguin resoltes en el si de la Comissió Paritària s'han de resoldre d'acord amb els procediments regulats en el II Acord interprofessional per a la renovació i potenciació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears, publicat en BOIB núm. 18, de 3 de febrer de 2005.

Disposició final segona (bis). Comissió Negociadora

Les parts signants d'aquest Conveni acorden, en aplicació de l'article 85.3 c) de l'Estatut dels treballadors, que se sotmetran per resoldre les discrepàncies que puguin sorgir per a supòsits d'inaplicació de les condicions de treball, a què es refereix l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors, als procediments regulats en el II Acord interprofessional per a la renovació i potenciació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears, publicat en el BOIB núm. 18, de 3 de febrer de 2005, o l'acord que el substitueixi, amb les particularitats establertes en aquest Conveni.

Tercera. Condicions més beneficioses

Les condicions econòmiques i de treball que s'estableixen en aquest Conveni tenen la consideració de mínimes, per la qual cosa qualsevol millora, ja sigui per decisió voluntària de l'empresa o per contracte individual de treball, prevaldrà sobre el que estableix aquest Conveni.

Quarta. En matèria de treballs tòxics, penosos o perillosos, les parts en matèria de la seva qualificació s'han de remetre a l'organisme oficial o a l'autoritat competent en la matèria.

Cinquena. Clàusula TAMIB

Les parts signants d'aquest Conveni col·lectiu accepten que les divergències que se suscitin siguin dirimides mitjançant els procediments que conté l'Acord interprofessional i el seu Reglament de desplegament, reguladors del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears, publicat en el BOIB núm. 18, de 3 de febrer de 2005, amb l'abast que s'hi preveu.

Sisena. Grups professionals execució

El personal està classificat en els grups professionals i nivell corresponent que s'han descrit, en funció de les categories professionals que hagin tingut en el moment previ a la signatura d'aquest Conveni col·lectiu.

El personal adscrit a un grup i nivell professional no pot ser destinat a un altre grup o nivell professional diferent del seu, llevat d'acord individual o convencional, amb respecte als procediments que legalment estiguin establerts per a aquests supòsits.

Especialment en aquest Conveni col·lectiu, s'ha de tenir en compte el que regulen els articles 41 i 42 per als supòsits de cobertura de vacants, suplències o adequació als volums funcionals previs diferents que es produeixen durant l'any natural.

Disposicions addicionals

Disposició primera

D'acord amb les obligacions que conté la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva d'homes i dones, Fomento de Construcciones y Contratas va negociar i subscriure amb les representacions dels sindicats més representatius, UGT i CCOO, el passat 5 de desembre de 2008, un pla d'igualtat aplicable a totes les divisions i filials d'FCC, que constitueix un conjunt ordenat de

mesures que realment i efectivament permetrà aconseguir en l'àmbit global els objectius d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones, al qual se sotmeten les parts signants d'aquest Conveni col·lectiu.

S'adjunta en l'annex 2 el Pla d'Igualtat signat entre l'empresa i la representació sindical.

Disposició segona

Hi han intervingut per la part empresarial FCC, SA: Pablo Carmona Pascual, Esther Escalona.

I per la part social: el Comitè d'Empresa del centre de treball format per Sabino Vecilla Villadangos, Manuel Guillen Soto, José Fénix Fuentes, Juan Cristóbal Aracil Serrano i Dídac Domènech Contreras i el delegat sindical de CCOO Sergio Martín García.

Hi ha assistit com a assessora de la part social: Annamarie Fussa, secretària d'Acció Sindical de CCOO.

22/8/2013

Conveni col·lectiu d'FCC, SA. Taules 2012 (IPC REAL 2,9 % - 0,50 % = 2,40 %)										
Grup/Nivell	S. base	Plus nocturn	Incentius	Plus d'assistència	Plus de transport	Pagues extres	Paga de beneficis	Vacances	Total anual	Fest.
GP 1 N1 (Cap serveis)	1.420,10 €	0,00 €	741,75 €	346,97 €	0,00 €	1.507,62 €	1.420,11 €	2.061,58 €	33.675,82 €	0,00 €
GP 1 N2 (Capatàs)	1.434,13 €	0,00 €	404,40 €	346,94 €	106,50 €	1.319,57 €	1.431,56 €	2.202,15 €	31.102,42 €	102,93 €
GP 3 N1 (Cond. rec.)	1.432,98 €	298,00 €	102,38 €	346,94 €	106,50 €	1.319,57 €	1.430,41 €	2.200,82 €	31.044,02 €	104,94 €
G.P.3 N2 (Cond.)	1.432,56 €	0,00 €	0,00 €	346,94 €	106,50 €	1.319,57 €	1.429,99 €	2.200,33 €	26.701,08 €	104,94 €
GP 3 N3 (Tract.)	1.432,56 €	0,00 €	355,08 €	346,94 €	106,50 €	1.319,57 €	1.429,99 €	2.200,33 €	30.547,80 €	0,00 €
GP 3 N 4 (Espec.)	1.347,00 €	0,00 €	0,00 €	324,33 €	106,50 €	1.276,09 €	1.344,43 €	2.074,12 €	25.230,47 €	0,00 €
GP 3 N5 (Jard.)	1.347,00 €	0,00 €	0,00 €	324,33 €	106,50 €	1.275,99 €	1.344,43 €	2.074,12 €	25.230,26 €	104,94 €
GP 3 N6 (P. rec.)	1.261,47 €	262,27 €	0,00 €	301,80 €	106,50 €	1.233,24 €	1.258,90 €	1.948,06 €	26.603,86 €	93,23 €
GP 3 N7 (P. net.)	1.115,69 €	0,00 €	0,00 €	244,58 €	106,50 €	1.009,68 €	1.113,12 €	1.711,22 €	20.733,60 €	81,57 €
GP 2 N1 (Of. admtiu.)	1.045,70 €	0,00 €	0,00 €	141,68 €	106,50 €	1.082,13 €	1.043,13 €	1.462,28 €	18.733,81 €	0,00 €
GP 2 N2 (Aux. admtiu.)	895,42 €	0,00 €	0,00 €	88,01 €	106,50 €	940,97 €	892,85 €	1.271,57 €	15.853,80 €	0,00 €



ANNEX 2

Madrid, 5 de desembre de 2008

REUNITS

D'una part, en representació institucional de l'empresa Fomento de Construcciones y Contratas, SA, el senyor Baldomero Falcones Jaquotot, president i conseller delegat de Fomento de Construcciones y Contratas, SA, i el senyor José Luis de la Torre Sánchez, president de l'Àrea de Serveis del Grup FCC.

D'una altra part, i en representació del sindicat Unió General de Treballadors, el senyor Julio Lacuerda Castelló, secretari general de Serveis Públics (FSP-UGT), i el senyor Juan Sánchez Fernández, secretari general de la Federació Estatal de Serveis (FeS-UGT).

D'una altra part, i en representació del sindicat Comissions Obreres, el senyor Jesús Antonio Fernández Bejar, secretari general de la Federació d'Activitats Diverses (CCOO-AADD).

I. ANTECEDENTS

El Grup FCC desenvolupa des de fa anys un intensa tasca de creació de principis i valors ètics, i també d'implantació de programes, procediments interns i mesures positives tendents a crear una atmosfera d'oportunitats de dones i homes i la integració de la diversitat, que suposen una creixent assumptió de compromisos de sostenibilitat i responsabilitat social corporativa.

Així, el Grup treballa per crear consciència dels drets individuals dels empleats, els protegeix i els potencia. En especial, es protegeix la dignitat personal dels empleats, en el si de l'empresa, s'estableixen pautes de conducta saludables i s'eradiquen els comportaments que es puguin considerar intromissions il·legítimes en la intimitat personal o que violentin la dignitat de les persones.

Així mateix, els signants d'aquest Pla d'Igualtat tenen una llarga i fructífera trajectòria de negociació d'un considerable nombre de convenis, acords i pactes col·lectius de tota índole, conseqüència d'una entesa ponderada i madura de les responsabilitats que afecten a tots en matèria de diàleg social i que fan desitjable la conclusió d'acords tendents a una millora de les condicions d'ocupació i treball, juntament amb una pau social imprescindible per al desenvolupament normal de les organitzacions.

En aquest marc de compromisos i relacions, i en compliment de la Llei orgànica 3/2007 de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes, s'ha negociat i acordat aquest Pla d'Igualtat amb els sindicats majoritaris en l'àmbit estatal, la presència conjunta dels quals en els òrgans de representació unitària dels treballadors a FCC és aclaparadorament majoritària.

La menció legal específica a l'obligació d'elaboració de plans d'igualtat per cada empresa de plantilla superior a 250 treballadors, l'estructura organitzativa de les parts signants d'aquest Pla d'Igualtat, en funció d'activitats clarament diferenciades i amb una naturalesa molt dispar, va dur les parts a la convicció de la necessitat de delimitar l'abast d'aquest Pla a les activitats de medi ambient dutes a terme dins la divisió de Medi Ambient del Grup FCC, atesa la seva homogeneïtat essencial, i sens perjudici de la conclusió de plans semblants en les altres activitats en què sigui present el Grup FCC.

D'acord amb els punts expositius anteriors, aquest Pla d'Igualtat té com a àmbit d'aplicació tant l'empresa que està al capdavant del Grup Fomento de Construcciones y Contratas, SA, com totes les seves filials que s'emmarquen dins la divisió de Medi Ambient de l'Àrea de Serveis, i això sens perjudici que cadascuna assoleixi o no la xifra de 250 treballadors.

Com a passa prèvia, i en compliment del que estableix l'article 46 de la Llei orgànica esmentada, es va encarregar a experts independents i de la més gran solvència professional la realització d'un diagnòstic de situació, que es va comunicar als sindicats UGT i CCOO el passat mes de maig de 2008.

Aquest diagnòstic ha permès conèixer la realitat de la plantilla, detectar les necessitats i definir els objectius de millora, i alhora establir els mecanismes que permeten formular les propostes que



s'integren en aquest Pla d'Igualtat.

Aquest Pla d'Igualtat constitueix així un conjunt ordenat de mesures que, realment i efectivament, permetrà aconseguir en l'àmbit global per al qual ha estat dissenyat, i en cada empresa en particular, els objectius d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i eliminar qualsevol índex de discriminació per raó de sexe.

Per això, el Pla d'Igualtat preveu i desenvolupa un seguit de mesures i accions, acordades entre FCC i les centrals sindicals signants, agrupades i estructurades per àrees temàtiques d'actuació, sota la perspectiva comuna d'un conjunt d'objectius principals.

Finalment, forma part d'aquest Pla d'Igualtat el Protocol per a la prevenció de situacions d'assetjament laboral i sexual dins el Grup FCC, com a document específic i detallat d'intervenció immediata que assegura la prevenció d'aquestes situacions, la seva investigació i, si escau, persecució i eradicació amb el màxim respecte als principis inspiradors de la Llei d'igualtat i a la resta de l'ordenament jurídic.

II. OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT

Promoure la defensa i l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre homes i dones, i garantir en l'àmbit laboral les mateixes oportunitats d'ingrés i desenvolupament professional en tots els nivells.

Millorar la distribució equilibrada de gèneres en l'àmbit d'aplicació del Pla.

Promoure i millorar les possibilitats d'accés de la dona a llocs de responsabilitat, per contribuir a reduir desigualtats i desequilibris que, encara que siguin d'origen històric, cultural, social o familiar, puguin donar-se en el si d'FCC.

Prevenir la discriminació laboral per raó de sexe i establir un protocol d'actuació per a aquests casos.

Reforçar el compromís de sostenibilitat i responsabilitat social corporativa assumit pel Grup, per tal de millorar la qualitat de vida dels empleats i de les seves famílies, i també de fomentar el principi d'igualtat d'oportunitats.

Establir principis d'exclusió de qualsevol mesures que puguin perjudicar la conciliació de la vida laboral i personal de les treballadores i treballadors d'FCC.

Per a la consecució d'aquests objectius es concreten les següents

III. ÀREES D'ACTUACIÓ

1. Accés a l'ocupació

Diagnòstic

A l'empresa hi ha un procediment escrit i públic sobre el procediment de selecció, en què s'estableixen les pautes i les passes que cal seguir sense que hi hagi cap aspecte discriminatori.

No hi ha un indicador establert que permeti determinar, de manera segregada per sexes, els candidats presentats als diferents llocs.

Accions positives

Informar i sensibilitzar els interlocutors i intermediaris de la necessitat de la selecció en igualtat.

Introduir pràctiques orientades a contractar dones en llocs tradicionalment masculins.

Establir un registre d'informació desagregada per sexes respecte a les candidatures que es presenten als processos de selecció que permeti disposar d'informació periòdica sobre:

- a. Percentatge de dones i homes que han presentat candidatures de selecció.
- b. Percentatge de dones i homes seleccionats.

Eliminar dels documents emprats en el procés de selecció les informacions relatives a la situació familiar del candidat que puguin ser discriminatòries.

2. Promoció

Diagnòstic

Amb l'objectiu de donar més objectivitat a tot el procés, les promocions internes plantejades pel responsable d'àrea per al cas de tècnics, administratius i subalterns són revisades i ratificades per l'Àrea de Recursos Humans.

No obstant això, en el diagnòstic de situació es van establir tres punts de millora sobre aquesta àrea, i que bàsicament són: estendre la intervenció de l'Àrea de Recursos Humans en les promocions internes gestionades directament pel responsable d'àrea, documentar els motius de rebuig del lloc per part dels candidats i ampliar la informació de les promocions fetes.

Accions positives

Crear un protocol o procediment de seguiment de les promocions.

Establir un seguiment de la distribució per sexes de la participació en les promocions fetes a fi de tenir informació del percentatge de dones i homes que finalment han promocionat, i també el nombre de candidats presentats, segregats per sexes.

3. Formació

Diagnòstic

Un dels aspectes bàsics per al desenvolupament professional d'ambdós sexes dins l'organització és la formació. Conscients d'aquesta circumstància, l'empresa ha mantingut un nivell de formació percentualment equilibrat per al col·lectiu de dones en relació amb la presència d'aquestes en l'organització i la seva distribució jeràrquica.

No obstant això, s'entén com a necessari avançar en l'anàlisi de la formació impartida als col·lectius de dones i homes mitjançant la impartició de cursos en matèria d'igualtat d'oportunitats, i també incloure un indicador de seguiment que relacioni el nombre d'hores de formació impartides amb cada sexe.

Accions positives



Fer cursos o jornades de formació i sensibilització en igualtat d'oportunitats i repartiment de responsabilitats adreçats als responsables de les diferents matèries a què es refereix aquest Pla.

Establir mòduls d'igualtat d'oportunitats en tots els cursos de formació oferts per l'empresa.

4. Retribució

Diagnòstic

No hi ha cap aspecte discriminatori derivat de l'estructura salarial prevista, tant en el Conveni col·lectiu del sector aplicable com en la resta de normes convencionals.

Accions positives

Es fa necessari establir indicadors que relacionin diferències salarials per grups i antiguitat, per tal de tutelar que les diferències tendeixen a reduir-se.

5. Matèria de conciliació

Diagnòstic

Independentment de les mesures de conciliació establertes en les diferents normes col·lectives, i afegides a aquestes, hi ha a l'empresa un seguit de beneficis socials adreçats a diferents col·lectius de l'organització, sense que per a la seva assignació es tengui en compte cap biaix de gènere, ni es produeixi cap aspecte discriminatori.

Tanmateix, una aplicació correcta de les mesures de conciliació i el repartiment de les càrregues familiars entre ambdós sexes impliquen la necessitat de poder determinar de manera segregada per sexes qui gaudeix de les diferents mesures de conscienciació o del foment del repartiment equitatiu d'aquestes.

Accions positives

Campanyes de sensibilització en matèria de repartiment de responsabilitats entre dones i homes.

Difusió de la llei de conciliació de la vida familiar i laboral.

Informació sobre els permisos i les excedències existents en la normativa laboral.

Informar el col·lectiu d'homes sobre els seus drets com a pares per fomentar la utilització dels permisos parentals.

Establir registres segregats per sexe de la utilització de les diferents mesures de conciliació vigents a l'empresa, per obtenir percentatges desagregats i verificar la tendència futura de repartiment de responsabilitats familiars entre homes i dones.

6. Mesures preventives i correctores de la situació de discriminació

Diagnòstic



S'han identificat un seguit d'actuacions que poden suposar una discriminació directa.

Accions positives

La Comissió de Seguiment del Pla ha d'impulsar la revisió dels convenis col·lectius de l'empresa per a cada centre de treball, amb la finalitat de proposar les modificacions de les possibles mesures discriminatòries.

7. Prevenció de l'assetjament per raó de sexe i sexual

Diagnòstic

Hi ha un procediment d'actuació en matèria de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe que garanteix els canals de denúncia i el tractament confidencial d'aquestes situacions.

Accions positives

No obstant això, es duran a terme les actuacions següents:

Realització de campanyes de comunicació sobre els procediments d'assetjament.

Incloure cursos de formació sobre prevenció de l'assetjament.

8. Altres mesures

Diagnòstic

El marc ètic del Grup FCC conté el gresol de la filosofia, l'ètica i els valors de comportament que s'esperen de qualsevol empleat.

En aquest marc de principis i valors ètics, FCC té procediments establerts interns i mesures positives tendents a crear una atmosfera de treball que potenciï el respecte entre empleats i la igualtat d'oportunitats de dones i homes.

Accions positives

Utilització dels mitjans interns de comunicació, com ara revistes de l'empresa, taulers d'anuncis, intranets, etc., per difondre el programa d'igualtat.

Introduir en les reunions de l'empresa el tema de la igualtat d'oportunitats.

Recollir suggeriments sobre igualtat d'oportunitats i conciliació a la bústia de suggeriments.

Informar les empreses col·laboradores de la companyia del seu compromís amb la igualtat d'oportunitats.



IV. ACCIONS ESPECIALS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

Aquest Pla és aplicable a l'empresa Fomento de Construcciones y Contratas, SA, en tots els seus centres de treball, i també per a totes les empreses filials de l'empresa de la divisió de Medi Ambient en els centres de treball respectius.

Àmbit temporal

La cultura d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el Grup FCC té vocació de futur i és de durada indefinida.

Aquest Pla es configura com un conjunt de mesures amb vocació canviant, variable, dinàmic i amb caràcter temporal fins al 31 de desembre 2012 o fins que sigui substituït per un altre pla d'igualtat si això succeeix abans d'aquesta data.

En coherència amb el que s'ha exposat, l'empresa es reserva la facultat de revisar aquest Pla d'Igualtat en qualsevol moment i comunicar-ho a la representació legal dels treballadors per procedir a la seva negociació.

A partir del primer any d'aplicació i amb caràcter anual, l'empresa ha de fer un informe o una avaluació de la situació en data 31 de desembre per valorar l'abast de les mesures i programar l'estratègia de l'any següent.

Àmbit personal

Aquest Pla estén la seva aplicació i vincula tots els treballadors adscrits a qualsevol dels centres de treball que l'empresa Fomento de Construcciones y Contratas, SA, tenguin o puguin tenir en un futur a Espanya, i també els de les empreses filials de la divisió de Medi Ambient en les quals la participació de l'empresa, directament o indirectament, sigui superior al 50 % del capital.

No obstant això, és facultat de l'empresa l'adaptació d'aquest Pla d'Igualtat a les exigències territorials diferents de les exigents en la data de la signatura del Pla i també a les exigències dels convenis col·lectius aplicables.

Igualment, es poden establir accions especials en determinats centres de treball si es considera necessari.

Planificació temporal de les accions positives. Calendari d'actuacions

Les mesures incloses en l'apartat III d'aquest Pla d'Igualtat tenen un termini d'aplicació i vigència prèviament determinat.

Així mateix, i per fer una avaluació periòdica de les diferents mesures, s'ha de fer una revisió semestral dels indicadors establerts per a cada mesura, per tal d'avaluar l'impacte de cadascuna de les mesures.

El responsable d'igualtat ha de fer un informe de conclusions del resultat de les revisions esmentades.

A l'acabament de la vigència d'aquest Pla, i una vegada concloses les diferents mesures, s'elaborarà un informe general de conclusions en el qual s'avaluarà l'efectivitat de les mesures, i també les repercussions d'aquestes mesures en l'organització.



Seguiment del Pla d'Igualtat

La direcció de l'empresa ha de nomenar una persona responsable d'igualtat a l'empresa, la qual disposarà de les facultats necessàries per al desenvolupament d'aquesta activitat i en concret per:

Assegurar que el sistema de gestió d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes s'estableix, s'implanta i es manté d'acord amb els objectius definits en aquest Pla.

Informar la direcció sobre el funcionament del sistema de gestió d'igualtat d'oportunitats per a la seva revisió, que ha d'incloure recomanacions de millora.

Assegurar que es promogui la presa de consciència dels requisits d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en tots els nivells de l'organització.

Elaborar els informes periòdics anuals i semestral, i també l'informe final de conclusions del Pla.

Fer un seguiment de les mesures establertes en aquest Pla d'Igualtat i de tota la informació que consideri necessària per a la consecució dels objectius del Pla.

Elaborar i lliurar la informació sobre igualtat que estableix la legislació vigent.

Comissió de Seguiment

Per tal de fer un seguiment del compliment i desenvolupament d'aquest Pla d'Igualtat, es crearà una comissió de seguiment constituïda per sis membres: dos de nomenats per la direcció de l'empresa i dos membres de cadascuna de les representacions sindicals signants, sens perjudici que per a l'adopció d'acords el valor dels vots dels dos membres designats per l'empresa sigui equivalent al de la representació sindical en conjunt, per preservar el principi d'equilibri entre ambdues representacions, empresarial i sindical.

Són funcions d'aquesta Comissió les següents:

Fer un seguiment dels indicadors relacionats amb les mesures incloses en l'apartat III d'aquest Pla.

Dur a terme sessions de treball per proposar possibles ajusts o correccions del Pla.

Elaborar de manera anual un informe de conclusions en el qual es reflecteixi l'evolució dels indicadors i objectius assolits per cada mesura, i proposar les recomanacions que consideri oportunes.

Clàusula final

Aquest Pla d'Igualtat substitueix, quant a les matèries que conté, la regulació que d'aquestes matèries hi ha en altres acords anteriors, i la compensació i l'absorció operen amb qualssevol altres millores que legalment o convencionalment s'hi puguin introduir.

