

Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y COMPETITIVIDAD

21534

Resolución del consejero de Economía y Competitividad por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears y la publicación del Convenio colectivo de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, SA, para su centro de trabajo de Sant Antoni de Portmany (exp.: CC_TA_11/180, código de convenio 0700422011987)

Antecedentes

1. El día 22 de agosto de 2013, la representación de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, SA, y la de su personal del centro de trabajo de Sant Antoni de Portmany suscribieron el texto del Convenio colectivo de trabajo.
2. El día 16 de octubre, el señor Luis Suárez Zarcos, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, solicitó el registro, el depósito y la publicación del citado Convenio colectivo.

Fundamentos de derecho

1. El artículo 90.3 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.
2. El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
3. El artículo 60 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

Por todo ello, dicto la siguiente

RESOLUCIÓN

1. Inscribir y depositar el Convenio colectivo de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, SA, para su centro de trabajo de Sant Antoni de Portmany en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears.
2. Publicar el Convenio en el *Boletín Oficial de las Illes Balears*.
3. Hacer constar que la versión castellana del texto es la original firmada por los miembros de la Comisión Negociadora y que la versión catalana es su traducción.



4. Notificar esta Resolución a la Comisión Negociadora.

Palma, 21 de noviembre de 2014

El director general de Trabajo y Salud Laboral
Onofre Ferrer Riera
Por delegación del consejero de Economía y Competitividad
(BOIB 70/2013)

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. (F.C.C.) Y SUS TRABAJADORES PARA LA CONTRATA S.U. DE SAN ANTONIO DE PORTMANY (IBIZA).

CAPITULO I
DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1º.- AMBITO DE APLICACIÓN TERRITORIAL, PERSONAL Y FUNCIONAL

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores/as de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S.A (F.C.C.), que presten sus servicios en su centro de trabajo de San Antonio de Portmany, y estén afectos a los servicios de Recogida de Residuos Sólidos Urbanos, limpieza pública viaria y jardines que la empresa tiene contratados con el Ayuntamiento de San Antonio de Portmany.

ARTÍCULO 2º.- VIGENCIA Y AMBITO TEMPORAL

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día siguiente a su publicación en el BOIP, no obstante, los efectos económicos del convenio colectivo tendrán carácter retroactivo desde el 1de enero del 2012.

Vigencia. - La duración del convenio colectivo será de cuatro años, comprendidos entre el 01-01-2012 al 31-12-2015.

Prórroga y denuncia.- Finalizado el periodo de vigencia y duración en el presente Convenio Colectivo, esté se entiende prorrogado tácitamente de año en año, salvo que se produzca denuncia expresa por cualquiera de las parte afectadas, denuncia que deberá notificarse a la autoridad laboral y a la otra parte negociadora con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prorrogas.

En todo caso se negociará bajo el principio de la buena fe.



ARTÍCULO 3º.- PARTES INTERVINIENTES

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado por la Empresa Fomento de Construcciones y Contratas, para el centro de trabajo señalado en el artículo 1º y los miembros del Comité de Empresa del mismo, asesorados por el sindicato CC.OO.

ARTÍCULO 4º.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible, y a los efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente y en cómputo anual, por lo que no podrán ser modificadas o consideradas parcialmente, ni separadas de su contexto global.

ARTÍCULO 5º.- SUBROGACION DEL PERSONAL

En el caso de que la actual empresa concesionaria del servicio de recogida de basuras, limpiezas viarias y jardines cesara de prestar sus servicios totales o parcialmente, la empresa o entidad que se hiciese cargo de alguno o del total de los servicios absorberán a los trabajadores/as afectados/as, subrogándose en sus contratos y en los derechos y obligaciones derivados del mismo y en particular con el Convenio Colectivo que tuvieran vigente en el momento de la subrogación. En cualquier caso y en relación con éste punto. F.C.C. hace expresa reserva de los derechos y acciones que pudieran corresponderle en el supuesto de no absorción y subrogación del personal por la nueva adjudicataria. En lo no previsto en este artículo, las partes se remiten a lo dispuesto en el CAPITULO XI del Convenio General del Sector de Limpieza Pública Viaria, Riegos y Recogida de Residuos, de 28 de junio de 2013.

ARTÍCULO 6º.- COMPENSACION Y ABSORCION SALARIAL

Las retribuciones pactadas en el Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea el origen y naturaleza de las mismas. Los aumentos de las retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, Convenios Colectivos o contratos individuales, solo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en el cómputo anual, superen a las aquí pactadas. En caso contrario, serán compensables y absorbibles por estas últimas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos y en las condiciones aquí concertadas

CAPITULO II

GRUPOS PROFESIONALES

ARTÍCULO 7º.- GRUPOS PROFESIONALES

Los trabajadores/as se encuadrarán en grupos profesionales y niveles funcionales, el día siguiente de la publicación del presente Convenio Colectivo en el BOIB de acuerdo con lo que se dirá a continuación. Correlativamente esto poseerá su reflejo retributivo en la tabla anexa que se adjunta.

GRUPO PROFESIONAL 1:

Estarán integrados en este grupo profesional aquellos trabajadores/as cuyas funciones fundamentales puedan corresponder a una o varias de las siguientes tareas: vigilancia, control, supervisión, coordinación, corrección y mando, distribución de tareas y servicios, organización y dirección, y cualquier otras necesarias y útiles para el buen funcionamiento y desarrollo de los trabajos, incluidas la eventual ejecución de tareas de servicio cuando así se establezca; con independencia de sus aspectos cuantitativos o cualitativos referido tanto a trabajadores/as como a equipos.



Asimismo podrán depender jerárquicamente de otro mando intermedio, o superior a éste/a, así como poseer jerarquía sobre trabajadores/as del mismo o distinto grupo profesional.

Serán responsables frente a sus superiores de la correcta ejecución de los trabajos y funciones asignadas debiendo velar por la buena imagen de la Empresa y sus trabajadores/as.

Nivel I: Se encuadrará en este nivel el personal con máxima responsabilidad en los servicios, el cual poseerá los conocimientos plenos de los mismos y máxima autonomía en su organización, pudiendo, en los términos que le hay facultado la dirección de la empresa, decidir y ejecutar.

Se trata de un puesto de confianza.

En este nivel se encuadrarían los trabajadores con la categoría actual “Jefe de Servicios

Nivel II: se encuadrarán en este nivel el personal con responsabilidad en un servicio, sector, zona o demarcación concreta que se le hubiera asignado en los términos que lo hubiera facultado la dirección superior. Se trata también de un puesto de confianza.

En este nivel se encuadrarían los trabajadores con la categoría actual de “Capataz”.

GRUPO PROFESIONAL 2:

Estarán integrados/as en este grupo profesional aquellos/as trabajadores/as cuyas funciones fundamentales puedan corresponder a una o varias de las siguientes funciones:

- Ejecución, intervención y auxilio completo o no de tareas administrativas de una o varias secciones del departamento de administración.
- Para intervenir y ejecutar aquellas tareas administrativas que se le encomienden, deberá poseer capacidades y cualidades debidamente asimiladas tanto en el orden teórico como práctico que aseguren la plena eficacia en sus intervenciones.

Nivel I: Se encuadrará en este nivel el personal que con conocimientos pleno de la ejecutoria en sus diferentes áreas las ejecute con autonomía y corrección, en los términos que lo hubiera facultado la dirección superior.

En este nivel se encuadrarían los trabajadores con la categoría actual de “Oficial Administrativo”

Nivel II: Se integrará en este nivel el personal que con conocimientos suficientes de la ejecutoria administrativa en sus diferentes áreas, las ejecute regularmente aunque precise orientación o supervisión de su dirección superior.

En este nivel se encuadrarían los trabajadores con la categoría actual de “Auxiliar Administrativo”

GRUPO PROFESIONAL 3:

Estarán integrados/as en este grupo profesional aquellos/as trabajadores/as cuyas funciones fundamentales puedan corresponder directa o indirectamente a una o varias de las siguientes funciones:

- Conducción, manejo y utilización de vehículos de cualquier tipo o tonelaje, junto con sus mecanismos y accesorios anejos.
- Manejo, utilización y uso de herramientas, máquinas, útiles o materiales con independencia de la función que pudieran poseer en relación a:



- Barrido, baldeo, riego, decapado, limpieza, recogida, transporte, carga, descarga, poda, corte, plantado, afilado, excavado, mantenimiento, reparación, construcción, pintado, así como a cualesquiera otras que pudieran aparecer directa o indirectamente relacionada con las tareas medioambientales del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, con independencia del medio físico o forma en que se desarrollen.

- Deberán poseer en su caso las capacitaciones y acreditaciones teóricas y prácticas que les habiliten para los manejos y ejecuciones de las tareas que así lo exijan.

Los trabajadores/as adscritos/as a este grupo se organizarán en 7 niveles, según la complejidad y la cualificación necesaria para el desarrollo de sus funciones, asimismo por la tipología de trabajo:

Nivel I: Se encuadrarán en este nivel el personal que esté en posesión del carnet de conducción correspondiente (C o superior). Tendrá los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de mantenimientos y conservación de los vehículos que no requieran elementos de taller, incluida la limpieza de la cabina.

Tendrá a su cargo la conducción y conservación de la máquina, responsabilizándose de su entretenimiento así como la coordinación con el personal que conforme su equipo.

Sus funciones consistirán normalmente en la conducción de vehículos de recogida.

En este nivel se encuadrarán los trabajadores/as con la categoría actual de “Conductor recogida”.

Nivel II: Se encuadrará en este nivel el personal que esté en posesión del carnet de conducción correspondiente (C o superior). Tendrá los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de mantenimientos y conservación de los vehículos que no requieran elementos de taller, incluida la limpieza de la cabina.

Tendrá a su cargo la conducción y conservación de la máquina, responsabilizándose de su entretenimiento así como la coordinación con el personal que conforme su equipo.

Sus funciones consistirán normalmente en la conducción de vehículos pesados de limpieza pública.

En este nivel se encuadrarán aquellos/as trabajadores/as con la categoría actual de “Conductor”

Nivel III: Se encuadrará en este nivel el personal que esté en posesión del carnet de conducción correspondiente (C o superior). Tendrá los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de mantenimientos y conservación de los vehículos que no requieran elementos de taller, incluida la limpieza de la cabina.

Tendrá a su cargo la conducción y conservación de la máquina, responsabilizándose de su entretenimiento así como la coordinación con el personal que conforme su equipo.

Sus funciones consistirán en la conducción de tractores, poseyendo adicionalmente los permisos de conducción específicos de vehículos especiales.

En este nivel se encuadrarán aquellos/as trabajadores/as con la categoría actual de “Tractorista”

Nivel IV: Se encuadrarán en este nivel el personal que realice funciones que requieran cierta cualificación y práctica. Sus labores podrán consistir en tareas mixtas de conducción y manejo de máquinas o herramientas, como de desarrollo de tareas que requieran cierta especialidad. Se exigirá disponer, en su caso, del permiso de conducir necesario para el vehículo que utilicen, mínimo el “B”.

Sus funciones consistirán normalmente en el manejo de herramientas y máquinas no incluidas en los niveles anteriores que requieran una cierta especialización.

En este nivel se encuadrarán aquellos/as trabajadores/as con categoría actual de “especialista”.



Nivel V: Se encuadrarán en este nivel el personal que realice funciones que requieran cierta cualificación y práctica. Sus labores podrán consistir en tareas mixtas de conducción y manejo de máquinas o herramientas, como de desarrollo de tareas que se encuentren relacionadas directa o indirectamente con la jardinería.

Sus funciones consistirán en el desarrollo de tareas relacionadas con la jardinería, en los términos más arriba indicados.

Se integrarán en este nivel aquellos/as trabajadores/as que en la actualidad ostentan la categoría de “Jardinero”.

Nivel VI: Se encuadrarán en este nivel el personal que preste servicio en la recogida domiciliaria los cuales no ejecuten tareas de conducción de ningún vehículo, encontrándose integrados en equipo con otros trabajadores/as.

Sus funciones consistirán en el desarrollo de tareas en los servicios de recogida domiciliaria.

Se integrarán en este nivel aquellos/as trabajadores/as que ostentan en la actualidad las categorías de “Peón Recogida”.

Nivel VII: Se encuadrarán en este nivel el personal que preste servicio en la limpieza pública, los cuales no ejecuten tareas de conducción de ningún vehículo, encontrándose normalmente integrados/as en equipo con otros trabajadores/as.

Sus funciones consistirán en el desarrollo de tareas en los diferentes servicios de limpieza pública.

Se integrarán en este nivel aquellos/as trabajadores/as que ostentan en la actualidad las categorías de “Peón limpieza”.

CAPITULO III

CONDICIONES SALARIALES

ARTÍCULO 8º- INCREMENTO SALARIAL

Entendiendo las dificultades que presentan la coyuntura actual, y en vistas de garantizar la paz social para los próximos años, se acuerdan incrementos salariales en los siguientes términos con la voluntad de, si fuera posible, recuperar los incrementos por encima del IPC que se había pactado en anteriores Convenios:

- Durante los años 2012 y 2013 se aplicará un incremento salarial consistente en un porcentaje igual al IPC Real Nacional de cada año menos un 0,5%, sobre todos los conceptos económicos contemplados en el Convenio Colectivo, sobre las tablas definitivas del año 2011. En caso que dicho IPC fuera inferior al 0,50% no se producirán cambios en la retribución de los trabajadores/as.
- Para los años 2014 y 2015 la Comisión Paritaria iniciará en el primer trimestre de cada año la negociación de los incrementos salariales correspondientes.

ARTÍCULO 9º- TABLAS SALARIALES

La retribución de los trabajadores/as estará compuesta por el salario base y los demás complementos salariales y extrasalariales que para cada grupo/nivel profesional se determinan en la tabla salarial anexa a este Convenio en relación con el texto y contenido de los artículos siguientes.



ARTÍCULO 10.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

El personal afecto a este Convenio, percibirá dos gratificaciones extraordinarias, que deberán abonarse conjuntamente con la mensualidad de julio la primera de ellas (paga de verano) y el 22 de diciembre (paga de navidad) la segunda de ellas. Ambas pagas, incluirán en su importe el concepto de plus antigüedad y se abonarán en proporción al tiempo trabajado.

Para los años de vigencia del presente Convenio Colectivo, el importe de estas gratificaciones se revisará en cada año de vigencia del Convenio, conforme al porcentaje de incremento salarial pactado.

ARTÍCULO 11º.- PAGA DE BENEFICIOS

Se establece en este Convenio Colectivo, una paga extraordinaria, llamada paga de beneficios, que se abonará al personal afecto al presente convenio en proporción al tiempo trabajado, y que abonará a razón de 30 días de salario base de su grupo/nivel profesional, más el importe correspondiente a la antigüedad.

Esta paga de beneficios se devengará de enero a diciembre y se pagará en el mes de marzo.

ARTÍCULO 12º.- PLUS TRANSPORTE

Se abonará mensualmente un plus transporte en cuantía mensual que figura en la tabla salarial anexa, dado su carácter de complemento no salarial, no está sujeto a cotización a la seguridad social en términos legales vigentes.

ARTÍCULO 13º.- PLUS ASISTENCIA

Se abonará mensualmente un plus de asistencia en la cuantía mensual que figura en la tabla salarial anexo I, que se abonará al personal que no haya faltado al trabajo.

Se aumenta el PLUS ASISTENCIA en un 40% para la antigua categoría OFICIAL ADMINISTRATIVO.

ARTICULO 14º.- INCENTIVOS

Se abonará mensualmente un plus de incentivos en la cuantía mensual que figura en la tabla salarial anexo I por realizar el servicio asignado de forma normal y correcta.

ARTÍCULO 15º.- PLUS NOCTURNIDAD

Todo el personal que trabaje entre las 22 y las 6 horas, tendrá derecho a un suplemento por nocturnidad consistente en un 25% sobre el salario base, o a la parte proporcional que corresponda a aquellos trabajadores/as cuya jornada abarca horas trabajadas dentro de las señaladas.

ARTÍCULO 16º.-PLUS PUESTO

Los trabajadores/as que para la prestación de sus servicios se desplacen conduciendo el denominado “vehículo porter” percibirán un plus puesto por importe de 66’61 euros mensuales, devengable por día efectivamente trabajado.

Los trabajadores/as que presten sus servicios llevando el denominado vehículo “trade” percibirán dicho plus mensual por importe de 72’17 euros, devengable por día efectivamente trabajado.



Los trabajadores/as que conduzcan el denominado “camión pluma” serán retribuidos con un plus de 72,17 euros mensuales, devengable por día efectivamente trabajado.

La cantidad reflejada será objeto de revisión conforme a los criterios pactados en este Convenio para cada año de su vigencia.

ARTICULO 17º.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Dado el carácter del servicio público y la naturaleza de la actividad a desarrollar las horas extraordinarias realizadas para suplir bajas imprevistas, accidentes o siniestros, serán de obligado cumplimiento.

El exceso de la jornada normal de trabajo se considerará a todos los efectos como horas extraordinarias, retribuyéndose las mismas conforme a su precio legal. Para la realización de las citadas horas extraordinarias se confeccionará en el centro de trabajo una lista de voluntarios por cada servicio, estableciéndose un sistema de rotación entre los trabajadores/as que figuren en cada lista.

Siendo la actividad comprendida en el presente Convenio un servicio público de ineludible necesidad ciudadana, que debe realizarse inexcusablemente y terminarse en todos los días del año, los firmantes reconocen expresamente el carácter de estructurales de las horas extraordinarias y tiempos prolongados que se realicen, motivadas bien sea por ausencias imprevistas, cambios de turnos, puntas de producción, trabajos imprevistos, festivos, mantenimiento adecuado de servicio público que se presta, u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la propia naturaleza del servicio de que se trate.

Todo lo antedicho será aplicado de acuerdo con la normativa que en cada momento se encuentre en vigor.

ARTÍCULO 18º.- ANTIGÜEDAD

La antigüedad consistirá en tres bienios del 5% y posteriormente trienios del 5% calculado sobre el salario base. No podrá en ningún caso superarse el 60% de la antigüedad.

ARTÍCULO 19º.- PREMIO UNIFORMIDAD Y ASEO

Todo el personal afectado por el presente Convenio que durante el año no haya cometido ninguna falta derivada de no utilizar correctamente el uniforme de trabajo, o de no guardar el debido aseo, tendrá un premio de 238'84 euros anuales que se hará efectivo conjuntamente con la paga de Julio. Dicho premio dado su carácter no salarial no estará sujeto a cotización de la Seguridad Social.

La cantidad reflejada será objeto de revisión conforme a los criterios pactados en este Convenio para cada año de su vigencia.

ARTICULO 20º.- TRABAJOS EN DOMINGOS Y FESTIVOS

Si por necesidades del servicio o por exigencias del ayuntamiento de San Antonio Portmany (Ibiza), fuera precisa realizar el servicio de recogida o limpieza viaria en domingos y/o festivos, los trabajadores/as lo realizarán y percibirán por cada domingo o festivo trabajado, las cantidades que se detallan en tablas salariales.

Las cantidades reflejadas en tablas, corresponden al primer año de vigencia del convenio y han sido revisadas con un incremento del IPC real nacional para el año 2012 menos el 0,50%.

En caso de realizar su jornada en domingos, el trabajador/a disfrutará de una jornada libre compensatoria. Dicho día compensatorio se disfrutará en términos generales la semana siguiente, salvo circunstancias especiales que obliguen a negociar con el trabajador/a afectado/a.

La empresa expondrá en el tablón de anuncios el calendario de domingos y festivos con un mes de antelación.



La jornada laboral en domingos y festivos, posee en la actualidad una duración de 5 h diarias.

ARTÍCULO 21º.- RECIBOS DE SALARIOS

La empresa vendrá obligada mensualmente a entregar a los trabajadores/as el correspondiente recibo de salarios, en el que se especificarán todos los conceptos salariales y demás conceptos percibidos por el trabajador/a.

CAPITULO IV **JORNADAS, LICENCIAS, VACACIONES Y EXCEDENCIAS**

ARTÍCULO 22º.- JORNADA LABORAL

1. La jornada ordinaria de trabajo en cómputo anual queda establecida para el 2012 y siguientes en 1724,24 horas de trabajo efectivo, entendiéndose como tal que el trabajador/a deberá encontrarse tanto al comienzo como al final de su jornada laboral en su puesto de trabajo en condiciones de realizar sus funciones profesionales.

Para todo el personal la jornada será continuada.

2. La magnitud reflejada obedece a un examen de la situación real existente, que entraba en contradicción en algunos aspectos con lo que hasta la fecha existía en teoría. A ello se ha sumado la voluntad de las partes en adoptar la jornada diaria a las necesidades productivas estacionales.

3. La distribución de la jornada se producirá del siguiente modo:

- Desde el 1 de octubre hasta el 30 de abril todos los servicios harán turnos de 6 horas y 10 minutos.
- Para el servicio de recogida noche el horario de trabajo desde el 1 de octubre hasta el 30 de abril será desde las 20,00 horas hasta las 02,10 horas.
- Para los demás servicios la jornada comenzará a las 6,00 horas.
- Desde el 1 de mayo hasta el 31 de mayo todos los servicios harán turnos de 6 horas y 40 minutos.
- Para el servicio de recogida noche el horario de trabajo desde el 1 de mayo hasta el 31 de mayo, será desde las 22,00 horas hasta las 04, 40 horas.
- Para los demás servicios la jornada comenzará a las 6,00 horas.
- Desde el 1 de Junio hasta el 30 de septiembre todos los servicios harán turnos de 7 horas.
- Para los servicios de recogida noche el horario de trabajo desde el 1 de junio hasta el 30 de septiembre, será desde las 22,00 horas hasta las 05,00 horas.
- Para los demás servicios la jornada comenzará a las 06,00 horas.
- La distribución de la jornada anual se producirá de acuerdo con el punto 3º.

4. Se suprime el turno de noche de los días 24 y 31 de diciembre salvo que se determine otra cosa en la comisión paritaria y el ayuntamiento de Sant Antoni de Portmany.

Asimismo, las jornadas del 25 de diciembre y 1 de enero serán festivos respecto del personal actual de limpieza viaria y recogida. Si por cuestiones de servicio fuera necesario encomendar trabajos en estos turnos, sería en todo caso de forma voluntaria.



Las jornadas de trabajo en el turno de recogida domiciliaria noche, para el 5/1, se adelantará en 3 horas respecto al horario ordinario de trabajo.

La aplicación de los tres últimos párrafos resulta condicionada a la aprobación de su contenido, por parte del ayuntamiento de San Antonio.

5.En todos los supuestos anteriores, existen 20 minutos diarios de descanso, considerándose trabajo efectivo.

ARTÍCULO 23º.- LICENCIAS RETRIBUIDAS

Los trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio tendrán derecho a las siguientes licencias:

- a) 20 días por matrimonio.
- b) 1 día por boda de hijo/a y hermanos/as, en primer grado de consanguinidad.
- c) 4 días por nacimiento de hijo/a.
- d) 4 días por fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge o pareja de hecho, o familiares directos en primer grado de consanguinidad. En este supuesto, si fuese necesario efectuar un desplazamiento fuera de la isla, la licencia será de 7 días.
- e) Un día por traslado del domicilio habitual, extremo que deberá acreditarse con la documentación correspondiente del padrón municipal.

Se concederán tres días de licencia retribuida al año para asuntos propios de los trabajadores/as, siempre que lo soliciten con una antelación de siete días, y siempre que el personal que disfrute de dicho día de licencia no sobrepase en ningún momento el tres por ciento de cada servicio, bien sea de recogida o de limpieza. No serán disfrutados en días inmediatos anteriores o posteriores al disfrute de vacaciones.

En relación a los apartados b), c) y d) se tendrá en cuenta lo establecido por la Ley Autonómica de las Islas Baleares 18/01, de 19 de diciembre en regulación de las parejas estables.

En lo no previsto en este artículo, se estará a lo que se regule en la Ley del Estatuto de los Trabajadores y normas complementarias así como a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, Ley 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y la ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

Estas licencias serán retribuidas sobre todos los conceptos salariales, a excepción de los pluses de asistencia y transporte.

En lo que respecta al permiso por paternidad se estará a la nueva regulación contemplada en el Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 24º.- VACACIONES

Todos los trabajadores afectados por esta Convenio disfrutarán de unas vacaciones anuales de 35 días naturales, durante las cuales percibirán el salario base, antigüedad en su caso, plus de asistencia y plus de transporte correspondiente a tal periodo.

Debido a las exigencias del servicio, solamente se concederán vacaciones entre el 1 de enero al 31 de mayo y del 1 de octubre al 31 de diciembre.

No obstante lo anterior, los trabajadores podrán disfrutar de su periodo vacacional durante los meses de verano. En lo que respecta a los conductores, solo será aplicable a dos conductores, uno de recogida y otro del resto de servicios por mes.



En el caso de que un trabajador/a se encuentre, al inicio o en el transcurso de su periodo vacacional, en una situación de I.T. se estará tanto a la normativa vigente como a la doctrina que sobre esta materia han dictado los tribunales Constitucional y de la Comunidad Europea.

El mencionado disfrute se llevará a cabo durante el periodo que se acuerde entre la empresa y el trabajador/a, el cual podrá optar por obtener asesoramiento de sus representantes.

Los días de vacaciones que no hayan podido ser disfrutados por esta circunstancia en el año en curso, serán reconocidos por la empresa para su disfrute en el ejercicio posterior.

ARTÍCULO 25º.- EXCEDENCIAS

Los trabajadores/as podrán solicitar la excedencia voluntaria y tendrán derecho a ella siempre que cumplan y reúnan las siguientes condiciones.

- Hacer la solicitud con un mes de antelación.
- Tener acreditado como mínimo 1 año de antigüedad.
- Que el periodo de excedencia no sea inferior a un año ni superior a tres.

Al acabar el periodo de excedencia, la empresa estará obligada a admitir al trabajador/a en el puesto que dejó vacante, siempre que la solicitud sea cursada con un mes de antelación a vencimiento de la excedencia.

No se computará a efectos de antigüedad el periodo de excedencia.

CAPITULO V **MEJORAS SOCIALES Y OTROS ASPECTOS**

ARTICULO 26º.- COTIZACION A LA SEGURIDAD SOCIAL

La empresa colocará cada mes una copia o fotocopia del boletín de cotización a la seguridad social (modelos tc1 y tc2 en el tablón de anuncios)

ARTICULO 27º.- AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

Dentro de los cinco días siguientes al ingreso de cualquier trabajador/a en la Empresa, esta vendrá obligada a entregar una copia o fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social, debidamente diligenciado por la agencia del INSS.

ARTICULO 28º.- INCAPACIDAD TEMPORAL (I.T.)

En los casos de I.T. derivados de accidente de trabajo, o enfermedad común que requiera hospitalización o intervención quirúrgica, los trabajadores/as afectados por el presente Convenio percibirán a cargo de la Empresa un complemento hasta completar el 100% de su salario convenio, a partir del día siguiente a la baja.

Asimismo, en aquellos procesos de I.T. derivados de enfermedad común, accidente no laboral, invalidez, o enfermedad no profesional, la Empresa completará el 100% del salario convenio desde el primer día de la situación de incapacidad temporal y siempre que se trate de la primera baja. En sucesivas bajas la empresa completará el 100% del salario convenio a partir del octavo día de la baja de la

I.T,

Para las situaciones de IT excepcionales relacionadas con el período vacacional, se estará a lo dispuesto en el artículo 24.

ARTICULO 29º.- SEGURO DE ACCIDENTE

La Empresa deberá tener concertado un seguro individual o colectivo, que garantice a sus trabajadores/as un capital de 28000 € a percibir por si mismo o por los beneficiarios asignados, en los supuestos de declaración de invalidez en los grados de: incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo, gran invalidez o muerte siempre que ello derive de un accidente, sea o no laboral y se cumplan las condiciones generales concertadas en la póliza suscrita para cubrir el citado riesgo. Si la empresa no tuviese concertada esta póliza, resultará directamente obligada al pago del capital citado, caso de producirse las contingencias expresadas anteriormente.

Dicho seguro será compatible con cualquier otro que el trabajador tenga suscrito a título particular con otra entidad aseguradora.

ARTÍCULO 30º.- PREMIO JUBILACION

Sin perjuicio de lo que el Gobierno de jubilación pudiera legislar en lo sucesivo en materia de jubilación voluntaria, actualmente establecida entre los 63 y 65 años, percibirán de la Empresa las siguientes cantidades, siempre que lleven en la misma un mínimo de 5 años de antigüedad.

- A los 63 años: 3 meses de salario.
- A los 64 años: 2 meses de salario.
- A los 65 años: 1 mes de salario.

ARTÍCULO 31º.- ROPA DE TRABAJO

La empresa entregará a los trabajadores/as la ropa de trabajo que se detalla.

Temporada de Verano: 2 pantalones, 3 camisas, 2 pares de zapatos y una gorra.

Temporada de Invierno: 2 pantalones, 2 chaquetas, 2 pares de zapatos, 1 gorra, 1 par de botas de agua, un impermeable y 2 camisas. Anorak (que se entregará cada dos años)

Se considerará temporada de verano entre el 15 de abril y el 31 de octubre y temporada de invierno entre el 1 de noviembre y el 14 de abril. Se fija como fechas de entrega, la primera quincena del mes de mayo para la ropa de verano y la primera quincena del mes de noviembre para la ropa de invierno.

La ropa de trabajo de la temporada de verano, deberá diferenciarse de la de invierno, en cuanto a la confección de las mismas y los tejidos empleados para ello, debiendo considerarse las circunstancias climáticas en las cuales serán utilizadas.

Los trabajadores/as quedan obligados a aceptar y llevar en todo momento durante su jornada laboral las prendas de trabajo facilitadas por la Empresa, así como a guardar el debido decoro y aseo.

ARTICULO 32º.- RETIRADA CARNET DE CONDUCIR

Para el supuesto de que a un conductor/a de la Empresa, cumpliendo la labor que le hubiera sido encomendada, le fuese retirado el permiso de conducir, por primera vez, y siempre que no concurrieran



circunstancias de embriaguez, imprudencia temeraria o negligencia grave, la Empresa deberá tener concertada una póliza de seguro que garantice un mínimo de 360'61€ mensuales al conductor/a afectado.

En el supuesto de que a un conductor/a realizando su cometido con un vehículo propiedad de la empresa y cumpliendo la función que le haya sido encomendada, le fuera retirado el permiso de conducir por un tiempo inferior a un año la empresa lo acoplará en otro puesto de trabajo con las restricciones inherentes a dicho puesto de trabajo. Este supuesto no procederá cuando el permiso de conducir le haya sido retirado más de una vez.

La percepción de la garantía mínima de trescientos sesenta con sesenta y un euros del párrafo primero del citado artículo del citado convenio, no será compatible con el contenido del párrafo segundo de éste artículo.

ARTÍCULO 33º.- SANCIONES DE TRÁFICO

Cuando algún conductor/a de la Empresa le sea puesta una multa de tráfico imputable a tareas encomendadas por la misma, ésta le abonará su importe, siempre y cuando no concurren algunas de las circunstancias siguientes: embriaguez, imprudencia temeraria o negligencia.

ARTÍCULO 34º.- REVISIÓN MÉDICA

La empresa estará obligada a realizar una revisión médica anual a los trabajadores/as. La revisión médica tendrá carácter voluntario, a excepción de la inicial que será obligatoria para todos los trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio.

ARTÍCULO 35º.- ARBITRIO MUNICIPAL RECOGIDA DE BASURAS

La empresa pagará el importe del arbitrio municipal de basuras, a los trabajadores/as afectados/as por este Convenio, previa justificación de haber satisfecho su importe, y sólo la cantidad correspondiente a la vivienda ocupada por el trabajador.

A los trabajadores/as eventuales y Fijos discontinuos, se les pagará este arbitrio en la proporción al tiempo trabajado, siempre y cuando presente el correspondiente recibo municipal de haber satisfecho el importe del mismo, aun después de haber finalizado sus correspondientes contratos. Sólo se abonará la cantidad correspondiente a la vivienda ocupada por el trabajador/a y en la proporción citada.

ARTÍCULO 36º.- COBRO DE CUOTAS POR NOMINA

Con la conformidad previa del trabajador/a y a la solicitud de éste, la empresa descontará la cuota sindical de la nómina, que será ingresada en la cuenta de la Central Sindical correspondiente.

ARTÍCULO 37º.- DELEGADO DE PERSONAL

Los delegados de personal, tendrán las competencias contenidas en los arts. 62 y 68 del Estatuto de los Trabajadores, y dispondrán de un crédito de 15 horas retribuidas al mes, el cual podrán acumular una sola vez mensualmente entre sí, previa notificación a la empresa con dos días de antelación.

ARTÍCULO 38º.- DELEGADO/A DE PREVENCIÓN

Los delegados/as de Prevención, tendrán las competencias contenidas en la Ley 31/95 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, y dispondrán de un crédito de 10 horas retribuidas al mes,



sin perjuicio de que el Delegado/a para la realización de sus funciones que realizan más.

ARTÍCULO 39º.- SEGURIDAD E HIGIENE

Los trabajadores/as están obligados a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad y salud en el trabajo. En la inspección y control de dichas medidas que sean de observancia obligada por la Empresa el trabajador/a tendrá derecho a participar por medio de sus representantes sindicales, conforme a la vigente Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

ARTÍCULO 40º.- FESTIVIDAD PATRONAL

A partir de la vigencia del Convenio, y siendo el servicio de carácter público, el día 3 de noviembre, festividad de San Martín Porres, será día de trabajo con la consideración de festivo trabajado y retribuido como tal, adaptándose el trabajo en dicho día a las necesidades operativas del servicio. En el supuesto de que dicha fiesta patronal caiga en domingo, lo estipulado en este precepto se aplicará a un día laborable próximo.

ARTÍCULO 41º.- TRABAJOS DE DISTINTO GRUPO O NIVEL PROFESIONAL

1º. El trabajador/a que realice funciones de nivel/grupo superior profesional que tuviera reconocida, un periodo superior a 6 meses durante un año, u 8 meses durante de grupo o nivel profesional superior al que tuviera reconocido, a un periodo super años, tendrá derecho a clasificación profesional adecuado.

2º. Cuando se desempeñen funciones de nivel/grupo superior pero no proceda legalmente el ascenso, el trabajador/a tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice, siendo retribuido sobre todos los conceptos salariales de la categoría ejercida incluidas las pagas extraordinarias.

3º. Para acceder a funciones de nivel superior o que sin serlo impliquen una mayor retribución, sin perjuicio de lo que luego se dirá en el punto 4º; se procederá concediéndole prioridad a los trabajadores/as fijos/as a tiempo completo respecto de los fijos/as discontinuos/as para a continuación tener en cuenta el criterio de mayor antigüedad en el nivel/grupo ostentado, de mayor antigüedad en la Empresa y en igualdad de condiciones al trabajador/a de mayor edad.

4º. Para el supuesto de que en virtud de sucesivas promociones a nivel/grupo profesional superior se dé la situación de mayor número de trabajadores/as con nivel/grupo profesional superior que funciones reales para los citadas categorías/niveles/grupos se procederá del siguiente modo:

- a. Se procederá a adecuar exactamente el número de funciones a desarrollar con igual número de trabajadores/as con nivel/grupo profesional correspondiente.
- b. Para determinar qué trabajadores/as son los que exceden respecto de las funciones disponibles se tendrá en cuenta la condición fijo discontinuo respecto del fijo a tiempo completo para a continuación aplicar el criterio de menor antigüedad en el acceso al nivel/grupo ostentado, menor antigüedad en la Empresa y en igualdad de condiciones al trabajador/a de menor edad.
- c. El trabajador/a identificado/a como excedente de su nivel/grupo profesional, mantendrá nominalmente el nivel/grupo profesional a que se refiera, pero percibirá las retribuciones del puesto de trabajo efectivamente desarrollado.
- d. El trabajador/a que se encuentre en la anterior situación descrita poseerá prioridad absoluta en retornar a la función propia de aquélla en cuanto se produzca ya sea por sustitución fija, vacaciones, bajas, permisos, etc.

5º. En el futuro las necesidades estables se cubrirán por la empresa mediante contrataciones del nivel/grupo específica.



ARTÍCULO 42º.- CONTRATO FIJO DISCONTINUO

1- Cuando se trate de realizar trabajos fijos y periódicos en la actividad de la empresa, pero de carácter discontinuo; los trabajadores/as contratados/as para tales trabajos dentro del periodo comprendido entre las fechas de 1/5 y 30/10 de cada ejercicio tendrán la consideración de fijos/as de carácter discontinuo (cada uno de ellos, en el periodo concreto en que realice su labor dentro del plazo más amplio antes señalado).

- a. Los trabajadores que alcancen dos periodos anuales consecutivos, prestando servicios a la empresa en el periodo que a cada uno corresponda, dentro del antes mencionado (entre el 1/5 y 30/10), alcanzarán la condición contractual de fijo discontinuo, (prestando su servicio, en el periodo que se determine, dentro del citado entre 1/5 y 30/10).
- b. Estos trabajadores/as fijos/as discontinuos/as, sin perder el carácter de tales, tendrán prioridad para ser llamados/as cada vez que se requiriesen sus servicios, para la realización de trabajos de carácter temporal, a realizar fuera del periodo antes acotado.
- c. El llamamiento a que se refiere el párrafo anterior deberá hacerse por riguroso orden de fecha de ingreso en la empresa, dentro de cada nivel funcional, y, su interrupción, a la inversa. Por fecha de ingreso se entenderá la que corresponda a la primera contratación, independientemente de su modalidad de contratación.
- d. Los trabajadores/as con la condición de fijos/as de carácter discontinuo poseerán prioridad para el acceso a aquellas vacantes que pudiesen producirse para los trabajos de carácter fijo, siempre respetando el orden de preferencia establecido en el artículo 41.3 de este Convenio.

ARTÍCULO 43º.- JUBILACIÓN PARCIAL

Los trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio podrán disfrutar de la jubilación parcial. La empresa aceptara las solicitudes de jubilación parcial de los trabajadores/as en los términos establecidos en la legislación vigente. Cuando ello se produzca, el trabajador/a prestará sus servicios de manera acumulada, dentro de cada año natural. El periodo del año en el que el trabajador/a debe prestar servicios le será comunicado por la empresa con al menos un mes de antelación a la fecha en que esta deba tener lugar.

Si en el momento de ser llamado por la empresa, el trabajador/a se encontrara impedido/a por estar enfermo/a o incapacitado/a por cualquier causa, el trabajador/a vendrá obligado a prestar servicios en otro periodo del año, y una vez que haya cesado la causa que hubiera motivado el impedimento.

El contrato de relevo y el contrato a tiempo parcial tendrán una duración igual o equivalente al tiempo que falte al trabajador que se jubile parcialmente, para alcanzar la edad mínima de jubilación establecida legalmente.

El puesto de trabajo a ocupar por el trabajador/a relevista, lo determinará la empresa y podrá ser cualquiera de los existentes en el centro de trabajo, dentro de los puestos de trabajo que correspondan al mismo nivel/grupo profesional del trabajador/a sustituido.

Los complementos derivados de accidente de trabajo y/o enfermedad previstos por el Convenio sólo serán de aplicación cuando estas situaciones hayan ocurrido durante los días de prestación efectiva de servicios. Las indemnizaciones y/o derechos de carácter social reconocido en el Convenio, sólo será de aplicación, cuando las situaciones o contingencias que las han originado se hayan producido durante los días de prestación efectiva de servicios.

No será de aplicación al trabajador/a que se jubila los días de asuntos propios, traslado de domicilio y permiso por matrimonio.

La descrita regulación de esta jubilación parcial se mantendrá en vigor mientras que la Ley o norma que le da amparo no sea modificada o derogada.

Cuando se de la anterior circunstancia, la Comisión Paritaria del Convenio examinará la situación creada por los cambios que se hubieran producido, a fin de obrar en consecuencia.

ARTÍCULO 44º.- RÉGIMEN SANCIONADOR

En el supuesto de sanciones graves o muy graves impuestas a los trabajadores/as incluidos/as en el presente Convenio Colectivo, la empresa dará traslado al Comité de Empresa en el plazo máximo de 3 días de una copia de la notificación o aviso de sanción comunicada al trabajador/a”.

ARTÍCULO 45º.- NORMATIVA SUPLETORIA

En lo no previsto ni regulado en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo General del sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

CAPITULO VI DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.- La tabla salarial que se incorpora al Convenio Colectivo, forma parte integrante del mismo y tiene fuerza de obligar.

Se adjunta la tabla salarial del 2012 como anexo 1.

SEGUNDA.- COMISION PARITARIA.

De conformidad de lo establecido en el art. 85.3 e) del Estatuto de los Trabajadores queda constituida una Comisión Paritaria que estará integrada por cuatro miembros, dos por la Representación de los Trabajadores y dos por la representación de la Empresa, firmantes del presente Convenio, preferentemente habrán sido miembros de la comisión deliberadota del presente Convenio.

El domicilio de esta comisión y la sede de sus reuniones queda fijado en el domicilio de la empresa en Sant Antoni, C/ Rogers, S/N, 07820 EIVISSA.

La comisión se reunirá dentro del mes siguiente de la publicación del convenio en el BOIB, en cuya reunión quedarán designados sus miembros, estableciéndose las condiciones para su convocatoria y su reglamento de funcionamiento.

Sus funciones serán las de vigilancia y control de este convenio, de las cuestiones derivadas del mismo, y de la aplicación de su normativa legal, así como la búsqueda de acuerdos en aquellos conflictos o desavenencias que pudieran surgir entre empresas y trabajadores, la Comisión Paritaria se reunirá a fin de tratar de los temas que se indican a continuación:

- a) Las de intervenir en todas aquellas materias que el articulado del presente convenio haya previsto su participación.
- b) La interpretación de lo pactado en el convenio.
- c) Adaptación del convenio colectivo a la legislación sobrevenida que afecte al mismo.
- d) Confección de calendario equilibrado de trabajos en domingos y festivos.
- e) Nombramiento de comisión técnica para el estudio de las características de los recorridos, especialmente en limpieza pública.
- f) Situación del colectivo de jardines.

Las partes firmantes del convenio colectivo acuerdan que las resoluciones de la comisión paritaria podrían ser vinculante o ejecutivas, si así lo decidirán sus miembros y con el alcance y efectos jurídicos



previstos legal y convencionalmente.

Las discrepancias que no sean resueltas en el seno de la comisión paritaria se solventaran de acuerdo con los procedimientos regulados en el II Acuerdo Interprofesional para la renovación y potenciación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de Illes Balears, publicado en BOIP nº 18 de 3 de febrero de 2005.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA (BIS) COMISIÓN NEGOCIADORA.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan, en aplicación del artículo 85.3 c) del Estatuto de los Trabajadores, que se someterán para solventar las discrepancias que pudieran surgir para supuestos de inaplicación de las condiciones de trabajo, a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, a los procedimientos regulados en el II Acuerdo Interprofesional para la renovación y potenciación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de Illes Balears, publicado en el BOIB nº 18 de 3 de febrero de 2005 o acuerdo que le sustituya, con las particularidades establecidas en este convenio.

TERCERA.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

Las condiciones económicas y de trabajo que se establecen en el presente Convenio, tienen la consideración de mínimas, por lo que cualquier mejora ya sea por decisión voluntaria de la empresa o por contrato individual de trabajo prevalecerá sobre lo establecido en este Convenio.

CUARTA.- En materia de trabajos tóxicos, penosos o peligrosos, las partes en materia de su calificación se remitirán al Organismo Oficial o Autoridad competente en la materia.

QUINTA.- CLAUSULA TAMIB

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, aceptan que las divergencias que se susciten en el mismo, sean dirimidas mediante los procedimientos que contiene el Acuerdo Interprofesional y su Reglamento de desarrollo, reguladores del Tribunal d'Arbitrage i Mediació de les Illes Balears, publicado en el BOIB nº 18 de 3 de febrero de 2005, con el alcance previsto en los mismos.

SEXTA.-GRUPOS PROFESIONALES EJECUCIÓN.

El personal se encontrara clasificado en los grupos profesionales y nivel correspondiente que se han descrito, en función de las categorías profesionales que hubieran tenido en el momento previo a la firma del presente Convenio Colectivo.

El personal adscrito a un grupo y nivel profesional no podrá ser destinado a otro grupo o nivel profesional distinto al suyo, salvo acuerdo individual o convencional, con respeto a los procedimientos que legalmente estén establecidos para esos supuestos.

Especialmente en este Convenio Colectivo, se tendrá en cuenta lo regulado en los artículos 41 y 42 para los supuestos de cobertura de vacantes, suplencias o adecuación a los volúmenes funcionales previos distintos que se producen durante el año natural.

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICION PRIMERA

De acuerdo con las obligaciones contenidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, Fomento de Construcciones y Contratas ha negociado y suscrito



con las representaciones de los sindicatos más representativos, UGT y CCOO, el pasado 5 de diciembre de 2008, un Plan de Igualdad de aplicación a todas las divisiones y filiales de F.C.C., que constituye un conjunto ordenado de medidas que real y efectivamente permitirá lograr en el ámbito global los objetivos de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, al que se someten las partes firmantes del presente Convenio Colectivo.

Se adjunta en el ANEXO 2 el Plan de Igualdad firmado entre Empresa y representación Sindical.

DISPOSICIÓN SEGUNDA

Han intervenido por la parte empresarial FCC,SA: Pablo Carmona Pascual, Esther Escalona.

Y por la parte social: el Comité de Empresa del centro de trabajo formado por Sabino Vecilla Villadangos, Manuel Guillen Soto, José Fénix Fuentes, Juan Cristóbal Aracil Serrano,y Didac Doménech Contreras y el Delegado Sindical de CCOO Sergio Martín García.

Ha asistido como asesora de la parte social: Annmarie Fussa, Secretaria de Acción Sindical de CCOO.

22/8/2013

-- Convenio Colectivo de F.C.C., S.A. Tablas 2012 (IPC REAL 2,9% - 0,50% = 2,40%)										
Grupo/Nivel	S. Base	Plus Nocturno	Incentivos	Plus Asistencia	Plus Transporte	Pagas Extras	Paga Beneficios	Vacaciones	Total Anual	Festiv.
G.P. 1 N1(j. servicios)	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 €
G.P. 1 N2 (Capataz)	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 €
G.P. 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 €
G.P. 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 €
G.P. 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 €
G.P. 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 €
G.P. 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 €
G.P. 3 N7 (P. Limp.)	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 €
G.P. 2 N1 (Of. Admin.)	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 €
G.P. 2 N2 (Aux Admin)	895,42 €	0,00 €	0,00 €	88,01 €	106,50 €	940,97 €	892,85 €	1.271,57 €	15.853,80 €	0,00 €



ANEXO 2

En Madrid, a 5 de diciembre de 2008

REUNIDOS

De una parte, en representación institucional de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S.A.:

- Don Baldomero Falcones Jaquotot, Presidente y Consejero Delegado de Fomento de Construcciones y Contratas, S.A.;
- Don José Luis de la Torre Sánchez, Presidente del Área de Servicios del Grupo FCC

De otra parte, y en representación del sindicato Unión General de Trabajadores,

- Don Julio Lacuerda Castelló, Secretario General de Servicios Públicos (FSP-UGT)
- Don Juan Sánchez Fernández, Secretario General de la Federación Estatal de Servicios (FeS-UGT)

De otra parte, y en representación de sindicato Comisiones Obreras:

- Don Jesús Antonio Fernández Bejar, Secretario General de la Federación de Actividades Diversas (CC.OO-AA.DD)

I ANTECEDENTES

El grupo FCC viene desarrollando desde hace años un intensa labor de creación de principios y valores éticos, así como de implantación de programas, procedimientos internos y medidas positivas tendentes a crear una atmósfera de oportunidades de mujeres y hombres y la integración de la diversidad, que suponen una creciente asunción de compromisos de sostenibilidad y responsabilidad social corporativa.

Así el Grupo viene trabajando por crear conciencia de los derechos individuales de los empleados, protegiéndolos y potenciándolos. En especial se protege a dignidad personal de los empleados, en el seno de la empresa, estableciendo pautas de conducta saludables y erradicando aquellos comportamientos que se puedan considerar intromisiones ilegítimas en la intimidad personal o que violenten la dignidad de las personas.

Asimismo, los firmantes del presente Plan de Igualdad cuentan con una larga y fructífera trayectoria de negociación de un considerable número de convenios, acuerdos y pactos colectivos de toda índole, consecuencia de un entendimiento ponderado y maduro de las responsabilidades que a todos afectan en materia de diálogo social y que hacen deseable la conclusión de acuerdos tendentes a una mejora de las condiciones de empleo y trabajo, junto a una paz social imprescindible para el normal desarrollo de las organizaciones.

En este marco de compromisos y relaciones, y en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, par la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se ha negociado y acordado el presente Plan de Igualdad con los sindicatos mayoritarios a nivel estatal, cuya presencia conjunta en los órganos de representación unitaria de los trabajadores en FCC resulta abrumadoramente mayoritaria.

La específica mención legal a la obligación de elaboración de planes de igualdad por cada empresa de plantilla superior a 250 trabajadores, la estructura organizativa de las partes firmantes del presente Plan de Igualdad, en función de actividades claramente diferenciadas y con una naturaleza muy dispar, llevó a las partes a la convicción de la necesidad de acotar el alcance del presente Plan a las actividades de Medio Ambiente llevadas a cabo dentro de la división de Medio Ambiente del Grupo FCC, dada su homogeneidad esencial, y sin perjuicio de la conclusión de Planes similares en las



otras actividades en que esté presente el Grupo FCC.

En consonancia con los expositivos anteriores, el presente Plan de Igualdad tiene como ámbito de aplicación tanto a la empresa cabecera del Grupo-Fomento de Construcciones y Contratas, S.A., como a todas sus filiales que se encuadran dentro de la División de Medio Ambiente del Área de Servicios, y ello sin perjuicio de que cada una de estas alcancen o no la cifra de 250 trabajadores.

Como paso previo, y en cumplimiento de lo establecido en el art.46 de dicha Ley Orgánica, se encargó a expertos independientes y de la mayor solvencia profesional, la realización de un diagnóstico de situación, poniéndose en conocimiento de los sindicatos UGT y CC.OO. el pasado mes de mayo del 2008.

Este diagnóstico ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permiten formular las propuestas que se integran en el presente Plan de Igualdad.

El presente Plan de Igualdad constituye así un conjunto ordenado de medidas que, real y efectivamente, permitirá lograr en el ámbito global para el que ha sido diseñado, y en cada empresa en particular, los objetivos de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar cualquier atisbo de discriminación por razón de sexo.

Para ello, el Plan de Igualdad contempla y desarrolla una serie de medidas y acciones, acordadas entre FCC y las centrales sindicales firmantes, agrupadas y estructuradas por áreas temáticas de actuación, bajo la común perspectiva de un conjunto de objetivos principales.

Por último, forma parte del presente Plan de Igualdad el Protocolo para la Prevención de Situaciones de Acoso Laboral y Sexual dentro del Grupo FCC, como documento específico y detallado de intervención inmediata que asegura la prevención de tales situaciones, su investigación y, en su caso, persecución y erradicación con el máximo respeto a los principios inspiradores de la Ley de Igualdad y al resto del ordenamiento jurídico.

II OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.
- Mejorar la distribución equilibrada de géneros en el ámbito de aplicación del Plan.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aún siendo de origen histórico, cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de FCC.
- Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.
- Reforzar el compromiso de sostenibilidad y responsabilidad social corporativa asumido por el Grupo, en orden a mejorar la calidad de vida de los empleados y de sus familias, así como de fomentar el principio de igualdad de oportunidades.
- Establecer principios de exclusión de cualesquiera medidas que pudiesen perjudicar la conciliación de la vida laboral y personal de las trabajadoras y trabajadores de FCC.

Para la consecución de estos objetivos se concretan las siguientes

III AREAS DE ACTUACIÓN

1 Acceso al empleo

Diagnóstico



En la empresa existe un procedimiento escrito y público sobre el procedimiento de selección, donde se establecen las pautas y pasos a seguir sin que en el mismo exista ningún aspecto discriminatorio.

No existe un indicador establecido que permita determinar, de forma segregada por sexos, los candidatos presentados a los distintos puestos.

Acciones Positivas

Informar y sensibilizar a los interlocutores e intermediarios de la necesidad de la selección en Igualdad.

Introducir prácticas orientadas a contratar mujeres en puestos tradicionalmente masculinos.

Establecer un registro de información desagregada por sexos respecto a las candidaturas que se presentan a los procesos de selección que permita disponer de información periódica sobre:

- a. Porcentaje de mujeres y hombres que han presentado candidaturas de selección.
- b. Porcentaje de mujeres y hombres seleccionados.

Eliminar de los documentos empleados en el proceso de selección las informaciones atinentes a la situación familiar del candidato que pudieran resultar discriminatorias.

2 Promoción

Diagnóstico

Con el objetivo de darle una mayor objetividad a todo el proceso, las promociones internas planteadas por el responsable de área para el caso de técnicos, administrativos y subalternos, son revisadas y ratificadas por el área de Recursos Humanos.

No obstante, en el diagnóstico de situación se establecieron tres puntos de mejora sobre esta área, y que básicamente son: extender la intervención del área de Recursos Humanos en las promociones internas gestionadas directamente por el responsable de área; documentar los motivos de rechazo del puesto por parte de los candidatos y ampliar la información de las promociones realizadas.

Acciones positivas

Crear un protocolo o procedimiento de seguimiento de las promociones.

Establecer un seguimiento de la distribución por sexos de la participación en las promociones realizadas a fin de tener información del porcentaje de mujeres y hombres que finalmente han promocionado, así como el número de candidatos presentados, segregados pro sexos.

3 Formación

Diagnóstico

Uno de los aspectos básicos para el desarrollo profesional de ambos sexos dentro de la organización es la formación. Conscientes de esta circunstancia, la empresa ha mantenido un nivel de formación porcentualmente equilibrado para el colectivo de mujeres en relación con la presencia de ésta en la organización y su distribución jerárquica.



No obstante, se entiende como necesario realizar un avance en el análisis de la formación impartida a los colectivos de mujeres y hombres mediante la impartición de cursos en materia de igualdad de oportunidades, así como incluir un indicador de seguimiento que relacione el número de horas de formación impartidas con cada uno de los sexos

Acciones positivas

Realizar cursos o jornadas de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades y reparto de responsabilidades dirigido a los responsables de las distintas materias a las que se refiere este Plan.

Establecer módulos de igualdad de oportunidades en todos los cursos de formación ofertados por la empresa.

4 Retribución

Diagnóstico

No existe ningún aspecto discriminatorio derivado de la estructura salarial prevista, tanto en el convenio colectivo del sector aplicable como en el resto de normas convencionales.

Acciones positivas

Se hace necesario establecer indicadores que relacionen diferencias salariales por grupos y antigüedad, con el objeto de tutelar que las diferencias tienden a reducirse.

5 Materia de conciliación

Diagnóstico

Independientemente de las medidas de conciliación establecidas en las distintas normas colectivas, y añadidas a éstas, existen en la empresa una serie de beneficios sociales dirigidos a distintos colectivos de la organización, sin que para su asignación se tenga en cuenta ningún sesgo de género, ni se produzca ningún aspecto discriminatorio.

Sin embargo, una correcta aplicación de las medidas de conciliación, y el reparto de las cargas familiares entre ambos sexos lleva implícito la necesidad de poder determinar de forma segregada por sexos quien disfruta las distintas medidas de concienciación o del fomento del reparto equitativo de las mismas.

Acciones positivas

Campañas de sensibilización en materia de reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres.

Difusión de la ley de conciliación de la vida familiar y laboral.

Información sobre los permisos y excedencias existentes en la normativa laboral.

Informar al colectivo de hombres sobre sus derechos como padres para fomentar la utilización de los permisos parentales.

Establecer registros segregados por sexo de la utilización de las diferentes medidas de conciliación vigentes en la empresa, para obtener porcentajes desagregados y verificar la tendencia futura de reparto de responsabilidades familiares entre hombres y mujeres.



6 Medidas preventivas y correctora de la situación de discriminación

Diagnóstico

Se han identificado una serie de actuaciones que pudieran suponer una discriminación directa.

Acciones positivas

La comisión de Seguimiento del Plan impulsará la revisión de los convenios colectivos de la empresa para cada centro de trabajo, al objeto de proponer las modificaciones de las posibles medidas discriminatorias.

7 Prevención del acoso por razón de sexo y sexual

Diagnóstico

Hay un procedimiento de actuación en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo que garantiza los canales de denuncia y el tratamiento confidencial de las mismas.

Acciones positivas

No obstante, se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

Realización de campañas de comunicación sobre los procedimientos de acoso.

Incluir cursos de formación sobre prevención del acoso.

8 Otras medidas

Diagnóstico

El Marco Ético del Grupo FCC, contiene el crisol de la filosofía, ética y valores de comportamiento que se esperan de cualquier empleado.

En ese marco de principios y valores éticos, FCC tiene establecidos procedimientos internos y medidas positivas tendentes a crear una atmósfera de trabajo que potencie el respeto entre empleados y la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

Acciones positivas

Utilización de los medios internos de comunicación como revistas de la empresa, tableros de anuncios, intranet, etc. para difundir el programa de igualdad.

Introducir en las reuniones de la empresa el tema de la igualdad de oportunidades.

Recoger sugerencias sobre igualdad de oportunidades y conciliación en el buzón de sugerencias.



Informar a las empresas colaboradoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.

IV ACCIONES ESPECIALES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El presente Plan será de aplicación a la empresa FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. en todos sus centros de trabajo, así como para todas las empresas filiales de aquella de la división de Medio Ambiente en sus respectivos centros de trabajo.

Ámbito temporal

La cultura de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el Grupo FCC tiene vocación de futuro y es de duración indefinida.

El presente plan se configura como un conjunto de medidas con vocación cambiante, variable, dinámico y con carácter temporal hasta el 31 de Diciembre 2012 o hasta que sea sustituido por otro Plan de Igualdad si ello sucede antes de esa fecha.

En coherencia con cuanto antecede, la empresa se reserva la facultad de revisión del presente Plan de Igualdad en cualquier momento poniendo en conocimiento ese extremo a la representación legal de los trabajadores para proceder a su negociación.

A partir del primer año de aplicación y con carácter anual, la empresa realizará un informe o evaluación de la situación a 31 de Diciembre para valorar el alcance de las medidas y programar la estrategia del año siguiente.

Ámbito personal

El presente plan extiende su aplicación y vincula, con ello, a todos los trabajadores adscritos a cualquiera de los centros de trabajo que la empresa FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. tenga o pueda tener en un futuro en España, así como a los de las empresas filiales de la división de Medio Ambiente en las que la participación de aquella, directa o indirectamente, resulte superior al 50% del capital.

No obstante lo anterior, será facultad de la empresa la adaptación del presente Plan de Igualdad a las exigencias territoriales distintas a las exigentes a la fecha de la firma del mismo así como a las exigencias de los convenios colectivos aplicables.

Igualmente se podrán establecer acciones especiales en determinados centros de trabajo si así se considerara necesario.

Planificación temporal de las acciones positivas. Calendario de Actuaciones.

Las medidas incluidas en el apartado III del presente Plan de Igualdad tendrán un plazo de aplicación y vigencia previamente determinado.

Asimismo, y para realizar una evaluación periódica de las distintas medidas, se realizará una revisión semestral de los indicadores establecidos para cada medida, con el objeto de evaluar el impacto de cada una de las medidas.

Del resultado de dichas revisiones se realizará un informe de conclusiones, por parte del responsable de igualdad.



A la finalización de la vigencia del presente Plan, y una vez concluidas las distintas medidas, se elaborará un informe general de conclusiones en el que se evaluará la efectividad de las medidas, así como las repercusiones de las mismas en la organización.

Seguimiento del Plan de Igualdad

La dirección de la empresa nombrará a una persona responsable de igualdad en la empresa, quien dispondrá de las facultades necesarias para el desarrollo de esta actividad y en concreto para:

- Asegurar que el sistema de gestión de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se establece, implanta y mantiene de acuerdo con objetivos definidos en el presente Plan.
- Informar a la Dirección, sobre el funcionamiento del sistema de gestión de igualdad de oportunidades para su revisión, incluyendo recomendaciones de mejora.
- Asegurar que se promueva la toma de conciencia de los requisitos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.
- Elaborar los informes periódicos anuales y semestrales, así como el informe final de conclusiones del Plan.
- Realizar un seguimiento de las medidas establecidas en el presente Plan de Igualdad y de toda aquella información que considere necesaria para la consecución de los objetivos del mismo.
- Elaborar y entregar la información sobre igualdad que establece la legislación vigente.

Comisión de seguimiento

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad, se creará una Comisión de Seguimiento constituida por seis miembros: dos nombrados por la Dirección de la Empresa, y dos miembros de cada una de las Representaciones Sindicales firmantes, sin perjuicio de que para la adopción de acuerdos el valor de los votos de los dos miembros designados por la empresa sea equivalente al de la representación sindical en su conjunto, para preservar el principio de equilibrio entre ambas representaciones, empresarial y sindical.

Son funciones de dicha Comisión, las siguientes:

- Hacer un seguimiento de los indicadores relacionados con las medidas incluidas en el apartado III de este Plan;
- Realizar sesiones de trabajo para proponer posibles ajustes o correcciones al Plan.
- Elaborar de forma anual un informe de conclusiones en el que se refleje la evolución de los indicadores y objetivos alcanzados por cada medida, proponiendo las recomendaciones que consideren oportunas.

Cláusula Final

El presente Plan de Igualdad sustituye, en cuanto a las materias que en él se contienen, a la regulación que de las mismas existen en otros acuerdos anteriores, operando la compensación y absorción con cualesquiera otras mejoras que legal o convencionalmente pudieran introducirse.

