

## **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A.**

RESOLUCION de 18 de junio de 2013, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S.A., para las Plantas de Tratamiento y Transferencia de la provincia de Granada.

VISTO el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. para las Plantas de Tratamiento y Transferencia de la provincia de Granada (código de convenio 18100071012013), acordado entre la representación de la empresa y el Comité de Empresa, presentado el día 24 de abril de 2013 ante esta Delegación Territorial a través del Registro Telemático de Convenios Colectivos (REGCON), y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía, acuerda:

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de esta Delegación Territorial.

Segundo. Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

Delegado Territorial, José Antonio Aparicio López.

### **ACUERDO CONVENIO COLECTIVO DE FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. PARA LAS PLANTAS DE TRATAMIENTO Y TRANSFERENCIA DE LA PROVINCIA DE GRANADA**

#### **Capítulo I. Disposiciones Generales y Ambito de Aplicación**

##### **Artículo 1. Partes Que Suscriben el Convenio y Ambito de Aplicación del Mismo**

1. Partes signatarias: El presente Convenio ha sido negociado y suscrito de una parte por la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S.A., y de otra por la representación legal de los trabajadores (Comité de Empresa) de las Plantas de Tratamiento y Transferencia de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S.A., en Granada.

2. Ambito territorial, personal y funcional: El presente Convenio Colectivo será de

aplicación a todos los trabajadores que presten sus servicios en la Empresa Fomento de Construcciones y Contratas S.A., adscritos a los centros de trabajo de las plantas de tratamiento y transferencia de la provincia de Granada, contratas que la empresa tiene adjudicadas por el Consorcio Provincial de RSU de Granada (RESUR Granada) / Excma. Diputación de Granada o análogas.

3. Ambito material: El presente Convenio Colectivo de empresa regula las condiciones generales de trabajo en todos los ámbitos de los artículos precedentes, teniendo prioridad aplicativa en las materias previstas en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores y reguladas en este Convenio.

### **Artículo 2. Vigencia, Duración y Denuncia**

La vigencia del presente Acuerdo será desde el momento de su firma hasta el 31 de diciembre de 2015, excepto en aquéllas materias que contemplen otra fecha de entrada en vigor.

Los efectos económicos se retrotraerán al uno de enero de 2013, salvo en aquellas materias del articulado que expresamente se haya establecido otra vigencia, en cuyo caso será la determinada en el mismo.

Llegada la fecha de expiración del convenio (31 de diciembre de 2015), el convenio se considerará expresa y automáticamente denunciado, sin necesidad de que medie acto formal alguno. La negociación del nuevo convenio deberá comenzar dentro del mes siguiente a su finalización; procediéndose antes del 31 de diciembre de 2015 a constituirse la comisión negociadora del nuevo Convenio colectivo. Asimismo, se fijará un calendario de negociación y la negociación dará comienzo dentro de los 30 días siguientes a la fecha de constitución de la comisión negociadora, llegada la fecha de expiración del convenio este se prorrogará por un año según la legislación vigente.

### **Artículo 3. Vinculación a la Totalidad**

El presente Convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

Si la jurisdicción competente modificase algunas de las cláusulas en su actual redacción, la Comisión Negociadora deberá reunirse a considerar si cabe modificación, manteniendo la vigencia del resto del Convenio

### **Artículo 4. Compensación y Absorción**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo absorberán y compensarán calculadas en cómputo anual, las retribuciones que puedan establecerse por disposiciones legales o convencionales, todo ello de conformidad con lo establecido en el artículo 26, apartado 5º del Estatuto de los Trabajadores.



## Artículo 5. Legislación Supletoria

En lo no establecido en este Convenio se estará a lo que dicte el Estatuto de los Trabajadores y demás fuentes de Derecho Laboral, así como al Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

## Capítulo II. Sistema de Clasificación Profesional

### ARTICULO 6. CLASIFICACION PROFESIONAL

El personal al servicio de la Empresa, afectado por el presente Convenio se clasificará, atendiendo a la clasificación recogida en el Convenio Colectivo del Sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado, adaptándola a la redacción del vigente artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, estableciéndose a tal efecto los siguientes Grupos profesionales:

El personal estará encuadrado, atendiendo a las funciones que ejecute en la empresa, en alguno de los siguientes grupos profesionales:

Grupo de técnicos.

Grupo de mandos intermedios.

Grupos de administrativos.

Grupo de operarios.

El grupo profesional de operarios comprende las funciones que se especifican seguidamente:

1. Conductor o Maquinista.
2. Jefe de Equipo.
3. Peón Especializado.
4. Peón.
5. Oficial Primera de Taller.
6. Oficial Segunda de Taller.
7. Oficial Tercera de Taller.
8. Basculero.





9. Almacenero.

10. Ordenanza.

11. Portero.

12. Vigilante o Guarda.

13. Limpiador.

Esta clasificación del personal es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas las plazas y funciones si las necesidades de la actividad de la Empresa no lo requieren.

En caso de que se adapte a la nueva legislación vigente el sistema de clasificación profesional previsto en el Convenio General del Sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado o se publique otro Convenio que sustituya al actualmente vigente, será de aplicación dicho sistema.

### **Capítulo III. Retribuciones**

#### **Artículo 7. Salarios**

Las tablas salariales aquí detalladas se determinan en cómputo anual. El salario bruto anual, se divide en 12 mensualidades y dos pagas extras, siendo su devengo el establecido para cada uno de los conceptos que se detallan.

Estos salarios brutos anuales establecidos supondrán el total retributivo exigible por cualquier trabajador y por cualesquiera conceptos, excepto las horas extras y el festivo. En dichos salarios brutos anuales estarán incluidos los conceptos salariales:

- salario base
- plus convenio
- plus tóxico penoso peligroso
- plus nocturnidad
- plus transporte
- pagas extraordinarias
- vacaciones





Todos estos conceptos detallados, teniendo en cuenta que el plus tóxico penoso peligroso represente el 30% del salario base, y el resto de conceptos, incluido el transporte, se ajustarán convenientemente para cumplir los anteriores requisitos así como que el importe total no exceda del salario bruto anual total aquí establecido.

Cualquier otra retribución que viniese percibiendo el trabajador será compensada y absorbida dentro del salario bruto anual establecido, excepto las horas extras y los festivos.

Tabla definitiva desde enero de 2013 hasta 30 de junio de 2015

Se tiene en cuenta el grupo profesional, que absorbe las categorías.

#\*1\*#

El oficial 1ª Oficios-Varios, comprende las siguientes funciones: Conductor, Palista, Conductor-Palista y Oficial de Primera Taller

Tabla definitiva 2015 desde 1/07/2015 hasta 31/12/2015

salarios brutos anuales:

Encargado:	27.700,00 euros
Auxiliar Administrativo:	18.500,00 euros
Oficial 1ª Oficios Varios día:	25.000,00 euros
Peón día:	21.000,00 euros
Ayudante Mecánico/Peón Especialista:	21.060,00 euros

Horas extraordinarias. Se considerarán como tales las que excedan de la jornada laboral establecida en este Acuerdo para cada día laborable, según el calendario concertado. La hora extraordinaria se compensará con la retribución económica siguiente. El valor de la hora extra para el año 2013 será de 14,00 euros para el oficial-conductor y de 11,50 euros para el peón y ayudante mecánico.

El valor de la hora extra se actualizará en la misma proporción que las retribuciones anuales.

Por medio de acuerdo de trabajador y empresa, pudiera existir compensación por acumulación de horas y disfrutar de descanso en días completos.

Retribuciones días festivos. Teniendo los servicios del presente convenio el carácter de públicos, cuando tengan que prestarse en festivos por imperativos del servicio, se compensará con una retribución económica por los siguientes



importes por jornada festiva trabajada, excepto los trabajadores cuya jornada ordinaria de trabajo sea el domingo. El valor del festivo será de 111 euros para el Oficial Conductor y de 92 euros para el Peón y Ayudante Mecánico, incluidos en estas cantidades todos los conceptos retributivos ordinarios del día. El valor del festivo se actualizará en la misma proporción que las retribuciones anuales

Las funciones realizadas en un grupo profesional superior, se abonará la diferencia de salario correspondiente.

### **Artículo 8. Aplicación y Devengo de las Retribuciones**

Las retribuciones anuales se distribuirán en 12 mensualidades de enero a diciembre más dos pagas extraordinarias.

Las dos pagas extraordinarias con la denominación de Paga de Verano y Paga de Navidad, serán de igual importe al de las mensualidades ordinarias, devengándose y abonándose del siguiente modo:

Fecha del abono:

Paga de verano:	15 de junio
Paga de Navidad:	15 de diciembre

El periodo de devengo será:

Paga de verano:	1 de enero a 30 de junio
Paga de navidad:	1 de julio a 31 de diciembre

Los trabajadores fijos y aquellos cuyo contrato temporal esté previsto por tiempo igual o superior a los seis meses del período de devengo las percibirán completas.

Las pagas establecidas en el presente artículo, se devengarán día a día y se abonarán en proporción al tiempo, no devengándose mientras dure cualquiera de las causas de suspensión del contrato previstas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores excepto la situación de Incapacidad Temporal.

### **Artículo 9. Anticipos Mensuales**

La empresa a petición de los trabajadores concederá anticipos quincenales de nóminas hasta un máximo de 300 euros. La petición de anticipo se efectuará antes del día 5 del mes, abonándose los mismos los días 15 o anteriores si hubiese festivos o días inhábiles.

## Capítulo IV. Tiempo de Trabajo

### Artículo 10. Jornada

Con relación a la jornada laboral, se acuerda lo siguiente:

La jornada laboral será de 40 horas, con descanso de dos días completos a la semana, con 35 minutos de descanso, en jornada diaria, considerado como tiempo efectivo de trabajo. Este tiempo de descanso considerado como de trabajo efectivo comprenderá y absorberá cualquier tiempo establecido por norma legal o reglamentaria.

Se disfrutará en dos descansos, siendo uno de 25 minutos y otro de 10 minutos. Siendo esta norma general, se podría adaptar a cada centro de trabajo, que dependerá de las funciones desarrolladas.

No obstante lo anterior, la distribución de esta jornada, de conformidad con lo establecido por el art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes acuerdan el realizar una jornada semanal de 40 horas en cinco días a la semana, de lunes a sábado, y teniendo en cuenta que se descansarán preferiblemente 2 días seguidos, siendo uno de ellos el domingo, excepto aquéllos que tengan que realizar otra distribución semanal, conveniente para el servicio.

La jornada se realizará de forma continua, excepto los trabajos del personal administrativo. El horario de oficina será de 36 horas semanales, como se realiza actualmente.

Se elaborará con el comité de empresa un calendario para todo el personal con los 7 días naturales de descanso consecutivos, procurando que se realice en las fechas que se soliciten por los trabajadores y siempre garantizando el correcto funcionamiento del servicio.

Existirán determinadas funciones, desarrolladas por diversos grupo profesionales, como son los operarios de las plantas de transferencia, conductores que realizan el transporte de contenedores entre las PT y las Plantas de Compostaje y los operarios de mantenimiento de la PRC de Alhendín, que por necesidades del servicio o por razones legales, su jornada se distribuirá en 36 h/semanales durante 6 días a la semana (ó cuatro para los conductores de transferencia) de la misma forma que lo hacen actualmente.

No obstante, también disfrutarán de los siete días de descanso consecutivos al año. La jornada y el descanso se podrán modificar consensuado con el comité de empresa y solo en caso de desacuerdo, acudiendo a los cauces legalmente previstos para dicha modificación.

Se considera festivo el día 3 de noviembre, festividad de San Martín Porres.





### **Artículo 11. Horario de Trabajo**

Los horarios de cada centro de trabajo deberán adaptarse a sus necesidades operativas, según calendario laboral.

Será facultad de la empresa establecer horarios y relevos, así como modificarlos conforme al procedimiento legalmente establecido. Previamente se comunicará a la representación legal de los trabajadores. Siempre que se adapte a las necesidades operativas, los trabajadores, previa comunicación con tiempo suficiente, y causa justificada, podrán cambiarse de turno de trabajo

### **Artículo 12. Descansos**

Entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente, salvo necesidades urgentes o perentorias, habrán de transcurrir como mínimo trece horas.

### **Artículo 13. Vacaciones**

Las vacaciones consistirán de 30 días naturales, y se disfrutarán con los siguientes criterios:

- El inicio de vacaciones no podrá coincidir con domingo o festivo.
- En el mes de diciembre del año anterior, la empresa y el Comité de empresa se reunirán al efecto de elaborar de común acuerdo un calendario de vacaciones del personal fijo. En caso de desacuerdo, entre trabajadores, la empresa será la que fije dicho calendario
- Bien a petición del trabajador y de mutuo acuerdo con la empresa, o bien por necesidades del servicio, debidamente justificado y presentado al Comité de Empresa, las vacaciones se podrán fraccionar en dos períodos de 15 días Uno de ellos deberá coincidir entre el 15 de junio y el 15 de septiembre siempre que lo permita el servicio.
- Los trabajadores de la misma categoría, turno y servicio, sin interrumpir el correcto funcionamiento del servicio, podrán intercambiar sus vacaciones comunicándolo a la empresa con un mes de antelación.

### **Artículo 14. Licencias**

De acuerdo con lo dispuesto por el art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, el personal afectado por este convenio tendrá derecho siempre que se cumplan los requisitos exigidos por la Ley a disfrutar de las licencias retribuidas en la forma y condiciones que a continuación se indican:

1. Licencia por matrimonio: 16 días naturales.





2. Nacimiento de hijos:

- 2 días.

- 4 días si es necesario realizar desplazamiento. Al menos dos de ellos serán laborales.

3. Muerte de padres, padres políticos, cónyuge, hijos o nietos y hermanos:

- 2 días

- 4 días si es necesario realizar desplazamiento

4. Enfermedad grave o intervención quirúrgica del cónyuge y los ascendientes o descendientes del trabajador o su

- 2 días.

- 4 días si es necesario realizar desplazamiento

5. Traslado de domicilio: 1 día

6. Consulta médica: el trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo necesario para asistir a consulta médica, debiendo presentar en la empresa justificante de la misma en el que figure la hora de entrada y salida.

A lo previsto en el presente artículo, se considerará como desplazamiento el recorrer de ida un mínimo de 75 kilómetros.

Las retribuciones de las licencias anteriormente mencionadas serán abonadas conforme a todos los conceptos de la tabla salarial.

## **Capítulo V. Mejoras Voluntarias de Seguridad Social y Jubilación**

### **Artículo 15. Complemento por Enfermedad o Accidente**

En caso de incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional, con independencia de las prestaciones a cargo de la Seguridad Social o de la entidad gestora que corresponda, la empresa complementará hasta 100 x 100 de todos los conceptos salariales que perciba del trabajador, en los siguientes casos:

1. Primera y segunda baja de incapacidad temporal del año: desde el primer día de la baja.

2. Tercera y posteriores bajas de incapacidad temporal del año: a partir de 16ª día.



## **Artículo 16. Indemnización por Muerte o Incapacidad Permanente**

Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo, tendrán un seguro de vida para los casos de fallecimiento por accidente de trabajo o enfermedad profesional por un importe de 12.000 euros. Igualmente y por la misma cantidad estarán cubiertas las contingencias de invalidez permanente absoluta o gran invalidez derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Para los casos de Invalidez permanente total, causado por accidente de trabajo o enfermedad profesional, será de 6.000 euros.

## **Artículo 17. Jubilación**

Se aplicará el Plan de Jubilación Parcial, firmado el 27 de marzo de 2013, entre la Dirección de la Empresa FCC, S.A. y el Comité de Empresa de Plan Director.

## **Capítulo VI. Subrogación De Personal y Estabilidad en el Empleo**

### **Artículo 18. Subrogación de Personal**

Se estará a lo establecido en el Capítulo XI del vigente Convenio General del Sector Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado, o en el Convenio General del Sector que lo sustituya.

## **Capítulo VII. Salud Laboral**

### **Artículo 19. Salud Laboral y Vigilancia de la Salud**

Se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 de 8 de noviembre, en la Ley 24/2003 de 12 de diciembre de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, así como por cuantas Disposiciones complementen y desarrollen las mismas o aquellas cuya promulgación sustituyese a éstas

### **Artículo 20. Vestuario**

La empresa entregará a los trabajadores la ropa de trabajo necesaria para verano e invierno para el desempeño de sus funciones. Todo el personal tendrá la obligación de acudir al trabajo debidamente uniformado.

## **Capítulo VIII. Régimen Disciplinario**

### **Artículo 21. Faltas y Sanciones**

Se estará a lo establecido en el Capítulo XII del vigente Convenio General del Sector Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de



Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado, o en el Convenio General del Sector que lo sustituya

## **Capitulo IX. Derechos y Garantías Sindicales**

### **Artículo 22. Derechos y Garantías Sindicales**

Se estará a lo establecido en la Ley Orgánica 11/ 1985 de 2 de agosto, de Libertad Sindical y en el Estatuto de los Trabajadores. Se podrán acumular las horas sindicales de forma trimestral entre los miembros del comité de empresa, previa comunicación con la empresa.

## **Capitulo X. Comision Paritaria y Procedimiento Previsto En El Articulo 82.3 Del Estatuto De Los Trabajadores**

### **Artículo 23. Comision Paritaria**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores se constituye la Comisión Paritaria para la aplicación e interpretación del Convenio, integrada por un representante de la empresa y un representante de los trabajadores de entre los que hayan formado parte de la Comisión negociadora.

Esta comisión se reunirá a instancia de parte, dentro de los quince días naturales siguientes a haberse recibido por escrito la solicitud convocando a la Comisión Paritaria.

Y aparte se reunirá al menos una vez al año, en el segundo trimestre del año.

Serán funciones de esta Comisión las siguientes:

- a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente Convenio, para una posible solución interna de posibles conflictos.
- d) Cuantas otras actuaciones tiendan a la eficiencia práctica del Convenio y a una mayor solución interna de posibles conflictos.
- e) La intervención, cuando así lo solicite alguna de las partes, en caso de desacuerdo respecto a la inaplicación de las condiciones del Convenio al amparo de lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

A las reuniones de la Comisión Paritaria podrán acudir las partes, asistidas por los



asesores que estime convenientes cada parte. En todo caso los asesores tendrán voz, pero no voto.

Esta Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes y podrá ver asistida por los asesores que estime conveniente cada parte y que lo serán con voz y sin voto, fijándose el domicilio de la misma en la sede de la empresa

Las partes firmantes de este convenio acuerdan su adhesión al vigente Acuerdo Interprofesional sobre Sistema Extrajudicial de resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) y los que pudieran sustituirle durante la vigencia de este Convenio, comprometiéndose a someter las controversias, tanto colectivas como plurales, que se produzcan entre las partes afectadas por el presente convenio a los procedimientos de mediación y arbitraje ante dicho Servicio (SERCLA), regulados en dicho acuerdo y su Reglamento de Funcionamiento, en los términos establecidos en el mismo.

#### **Artículo 24. Procedimiento Para La Inaplicacion De Las Condiciones De Trabajo Establecidas En El Presente Convenio**

La inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio se podrá producir respecto de las materias previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurran las causas previstas en el mismo precepto legal.

La empresa deberá iniciar el procedimiento comunicando por escrito tanto a la representación legal de los trabajadores como a la Autoridad Laboral, la iniciación del periodo de consultas.

Tras la celebración del preceptivo período de consultas, de duración no superior a quince días, si se alcanzase un acuerdo, este se comunicará a la Autoridad Laboral. El acuerdo fijará el alcance y la duración de la medida de inaplicación de condiciones de trabajo acordada.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio (regulada en el artículo 23 del presente Convenio) que se pronunciará dentro del plazo de siete días siguientes al planteamiento de la discrepancia.

Cuando no se hubiese solicitado la intervención de la Comisión Paritaria o cuando en la citada Comisión no se alcanzase el acuerdo, las partes se someterán al procedimiento de mediación y arbitraje ante el SERCLA (Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía).

Sólo en caso de que ambas partes así lo soliciten y acepten expresa y voluntariamente, podrán someterse a un arbitraje vinculante. En el caso de sometimiento voluntario y expresa a dicho arbitraje vinculante, el laudo que se



Andalucía

**Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (Plantas de Tratamiento y Transferencia)**

BOP 121, 28 de junio del 2013

Página 13 de 13

dictase tendría la misma eficacia que los acuerdos alcanzados en el periodo de consultas y sólo sería recurrible conforme al procedimiento y en base a lo dispuesto en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

