


**Junta de Andalucía**
**Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo  
Autónomo**

Delegación Territorial en Sevilla

**Convenio o Acuerdo: FCC SAU SERVICIO DE LIMPIEZA Y RECOGIDA DE LAS CABEZAS DE SAN JUAN**
**Expediente: 41/01/0027/2024**
**Fecha: 13/02/2024**
**Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN**
**Destinatario: FAUSTINO RAUL SANCHEZ TORRES**
**Código 41101281012024.**

VISTO el Convenio Colectivo de la empresa FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS S.A.U (LIMPIEZA Y RECOGIDA DE RESIDUOS AYUNTAMIENTO DE LAS CABEZAS DE SAN JUAN) (código 41101281012024 ), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia a efectos económicos desde el 1-01-2022 a 31-12-2024, entrando en vigor el día de su firma.

VISTO lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (E.T.), por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (BOE 255, de 24/10/2015), de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

VISTO lo dispuesto en los artículos 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE 143, de 12/06/2010), sobre "registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad", serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de planes de igualdad y otros.

VISTO lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE n.º 143 de 12 de junio), Real Decreto 4043/82 de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente Resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto, por el que se modifica el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, en concordancia con el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, que regula la organización territorial

 Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo  
 41012 Sevilla  
 Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10




Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo  
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

provincial de la administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto.

Esta Delegación Territorial,

**ACUERDA:**

PRIMERO.- Registrar y ordenar la inscripción del Convenio Colectivo de la empresa FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS S.A.U (LIMPIEZA Y RECOGIDA DE RESIDUOS AYUNTAMIENTO DE LAS CABEZAS DE SAN JUAN) (código 41101281012024 ), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia a efectos económicos desde el 1-01-2022 a 31-12-2024, entrando en vigor el día de su firma.

SEGUNDO.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

DELEGADO TERRITORIAL DE EMPLEO,  
ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ

FIRMADO POR: ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ  
AC FNMT Usuarios  
Firma Válida

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo  
41012 Sevilla  
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10



CONVENIO COLECTIVO CABEZAS DE SAN JUAN  
FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A.

CAPITULO I  
DISPOSICIONES GENERALES, OBJETO Y AMBITO DE APLICACIÓN

**Artículo 1.- Partes Signatarias**

El presente Convenio lo firman FCC MEDIO AMBIENTE SAU y la representación de los Trabajadores de la Empresa, con representación en el ámbito funcional y territorial de aplicación.

**Artículo 2.- Ámbito Territorial, Funcional y Personal**

El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones laborales de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. con sus trabajadores que realizan los servicios contratados con el Excmo. Ayuntamiento de Cabezas de San Juan en el Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

**Artículo 3. Vigencia, Duración y Prórroga**

Este Convenio entrará en vigor el día de su firma si bien los efectos económicos entrarán en vigor con efecto de 01/01/2022. Tendrá una vigencia hasta el 31 de diciembre de 2024, prorrogándose por períodos anuales si no mediase denuncia expresa de cualquiera de las partes, que deberá formularse con, al menos, un mes de antelación a la fecha en que finaliza el mismo.

Entre la denuncia del presente convenio por algunas de las partes y el inicio de las negociaciones, no mediará un plazo superior a 1 mes.

**Artículo 4. Absorción y Compensación**

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

Si existiese algún trabajador que tuviese reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto y en cómputo anual, fueran superiores a las que para los trabajadores de la misma categoría se establecen en el presente convenio, se respetarán aquéllas con carácter estrictamente personal y solamente para los trabajadores a quienes afecte.

**Artículo 5.- 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 o si, por el contrario, la modificación de tal o tales cláusulas obliga a revisar las concesiones recíprocas que las partes se hubieran hecho.

**Artículo 6.- Comisión Paritaria**

1.- Las partes firmantes acuerdan establecer una Comisión Mixta Paritaria compuesta por dos representantes de la empresa y dos en representación de los trabajadores, como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio.

Los acuerdos se adoptarán por acuerdo entre las partes y tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

La sede de la Comisión se fija en las oficinas de la Empresa.

2.- Funciones de la Comisión Paritaria:

- a) Interpretar la aplicación del contenido del presente Convenio.
- b) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.

- c) Estudiar y valorar las disposiciones generales promulgadas con anterioridad a su entrada en vigor que afecten a su contenido.
- d) Cuantas otras tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio o vengán establecidas en su texto.

La Comisión se reunirá a instancias de cualquiera de las partes detallando el orden del día, y previo acuerdo de ambas partes sobre el día y hora de celebración, que deberá celebrarse en el plazo máximo de 15 días desde la solicitud. Los acuerdos se adoptarán por la mayoría de las partes.

Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas en la Comisión Paritaria, se instarán los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA).

#### Art. 7 Norma supletoria

En todo lo 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 y Estatuto de los Trabajadores.

### CAPITULO II RETRIBUCIONES ECONÓMICAS

La estructura del salario se ajustará a los siguientes conceptos:

#### 1.- Salario base

Es la retribución fijada por unidad de tiempo o de obra.

#### 2- Complementos salariales

##### 2.1.- Complementos personales

Son aquéllos que derivan de las condiciones personales del/de la trabajador/a que no hayan sido valoradas al fijar su salario base, percibiéndose con independencia del puesto de trabajo ocupado.

##### a.- Ad personam

##### 2.2.- Complementos al puesto de trabajo.

Son los complementos que percibe el/la trabajador/a en razón de las características del puesto de trabajo en el que desarrolla efectivamente su trabajo. Son de índole funcional, y su percepción depende, principalmente, de la efectiva prestación del trabajo en el puesto asignado, por lo que no tendrán carácter consolidable:

##### a.- Complemento Penosidad, Toxicidad y Peligrosidad.

##### b.- Complemento por nocturnidad.

##### c.- Complemento de vencimiento superior al mes (pagas extraordinarias).

##### d.- Complemento por festivo/rotación

##### e.- Complemento por asistencia

##### f.- Complemento distancia y transporte.

##### g.- Complemento por horas extraordinarias

#### Art. 8. Salario Base.

El salario base mensual del personal afecto al presente Convenio, es el que se determina para cada nivel y función profesional en las tablas salariales anexas.

#### Art. 9. Cpto. Penosidad, Toxicidad y Peligrosidad.

El personal acogido por este Convenio, a excepción de personal de administración, percibirá un plus de penosidad, toxicidad y peligrosidad por importe del 20% del salario base, ateniéndose en cada momento a la redacción dada en el Convenio General del Sector. Se devengará por mes realmente trabajado, no devengándose por tanto durante las vacaciones.

#### Art. 10. Cpto. Nocturnidad.

El personal que trabaje entre las 22 horas y las 6 de la mañana que no haya sido contratado expresamente para un horario nocturno, percibirá un plus por este concepto consistente en el 25% del salario base. Si el tiempo trabajado en periodo nocturno fuera inferior a la jornada, el plus será proporcional al tiempo trabajado en periodo nocturno.

Se devengará por mes realmente trabajado, no devengándose por tanto durante las vacaciones.

Art. 11. Cpto. Compensatorio de distancia y transporte  
Se establece un plus de carácter extrasalarial para compensar los gastos que se producen a los trabajadores para acudir a sus puestos de trabajo cualquiera que sea la distancia a recorrer. Se percibirá en once mensualidades, según cantidades establecidas en las tablas anexas para cada una de las funciones profesionales.

Art. 12. Cpto. Asistencia.  
En tal concepto se abonará la cantidad que se especifica en las tablas salariales. Dado que el citado plus se establece con la finalidad de evitar el absentismo, éste se devengará mensualmente siempre que realice la jornada mensual de forma completa y efectiva y siempre que el rendimiento sea el normal y correcto.

Art. 13. Trabajo de superior función y/o grupo profesional.  
Aquellos trabajadores que eventualmente y por necesidad del servicio, accedan a un puesto de superior función al que venían desempeñando con anterioridad, percibirán durante el período en que lo ejerzan, un complemento salarial consistente en la diferencia de su propio salario real, y el que remunera el puesto de superior función.

Art. 14. Pagas Extraordinarias.  
Los trabajadores afectados por este Convenio percibirán dos pagas extraordinarias con la denominación de Paga de Verano y Paga de Navidad, consistente en el abono de las cantidades conforme a lo dispuesto en la tabla salarial.

Fecha de abono:

Paga de Verano: 30 de Junio.

Paga de Navidad: 15 de Diciembre.

El período de devengo será:

Paga de Verano: de 1 de Enero a 30 de Junio.

Paga de Navidad: de 1 de Julio a 31 de Diciembre.

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

Art. 15. Horas Extraordinarias  
Se realizarán en cumplimiento con legislación vigente y serán abonadas a razón de 8 euros/hora.

No obstante lo anterior, teniendo en cuenta el carácter público de los servicios y o particularidad de las actividades, dentro de los límites legalmente establecidos deberá realizarse horas extraordinarias de carácter estructural cuando la prestación de este servicio así lo requiera. Tendrán el carácter de estructurales las horas extraordinarias que vinieran exigidas por periodos puntas de producción, ausencias imprevistas y los de carácter estructural derivados de la naturaleza del trabajo.

Serán horas extraordinarias por fuerza mayor las realizadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

Art. 16. Tablas salariales y revisión.  
1.- 01/01/2022 a 31/12/2022. Se aplicará a la tabla salarial del año 2021 el índice resultante de la aplicación del porcentaje global de variación en función del incremento experimentado por la "Retribución del personal al servicio del Sector Público" publicado en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año de revisión. Se adjunta como Anexo I.  
2.- 01/01/2023 a 31/12/2023. Se aplicará a la tabla salarial del año 2022 el índice resultante de la aplicación del porcentaje global de variación en función del incremento experimentado por la "Retribución del personal al servicio del Sector Público" publicado

en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año de revisión con una reducción del 2% sobre el índice resultante. Se adjunta como Anexo I.

Equiparación de la cuantía establecida en la tabla salarial de la paga de verano con la cuantía establecida para la paga de navidad.

3.- 01/01/2024 a 31/12/2024. Se aplicará a la tabla salarial del año 2023 el índice resultante de la aplicación del porcentaje global de variación en función del incremento experimentado por la "Retribución del personal al servicio del Sector Público" publicado en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año de revisión.

### CAPITULO III JORNADAS, VACACIONES Y LICENCIAS

#### Artículo 17. Organización del trabajo

La organización práctica del trabajo es facultad privativa de la dirección de la empresa, por lo que podrá implantar los métodos o procedimientos que crea convenientes para la buena marcha del servicio, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real del trabajador y respetando en todo momento las leyes vigentes, y contando en toda la implantación o modificación del trabajo, con el conocimiento de la representación legal de los trabajadores.

Ningún trabajador será discriminado en el trabajo o en las prestaciones inherentes y dimanantes del mismo, por razones de sexo, edad, religión, ideología o afiliación político o sindical.

#### Art. 18. Jornada de trabajo.

La jornada ordinaria de trabajo queda establecida en 40 horas semanales de media en cómputo anual, distribuidas en seis días a la semana. Se establece un tiempo de 20 minutos diarios como descanso que se considerarán como tiempo efectivo de trabajo.

#### Art. 19. Horarios de trabajo.

Los horarios de cada centro de trabajo deberán adaptarse a sus necesidades operativas.

Será facultad de la empresa establecer horarios y relevos, así como modificarlos conforme al procedimiento legalmente establecido.

#### Art. 20. Descansos.

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

El descanso semanal consistirá, al menos, en día y medio de descanso ininterrumpido.

#### Art. 21. Festivos.

Se considera día festivo; las doce fiestas laborales que para cada año se fijan mediante publicación en el Boletín Oficial del Estado, donde se establecen las fiestas de ámbito nacional y las designadas por la Junta de Andalucía; las dos fiestas de ámbito local fijadas por el Ayuntamiento de Cabezas de San Juan.

Aquéllos trabajadores que por el trabajo que realicen estén encuadrados dentro de un sistema de rotación de turnos, el cual ocasione que dentro del mes natural pueda coincidir su día normal de trabajo con un festivo, percibirán por mes efectivo de trabajo la cantidad establecida en la tabla salarial, absorbiendo y compensando esta cantidad tanto el sistema de turnos al que esté encuadrado como el trabajo que se realice o se pueda realizar en esos días festivos del mes natural correspondiente.

Para el resto de trabajadores, no encuadrados en ese sistema de rotación y turnos, cuando tengan que trabajar en días festivos, percibirán por esa jornada de festivo efectivamente trabajada la cantidad establecida en la tabla salarial.

**Art. 22. Vacaciones.**

Las vacaciones consistirán de 30 días naturales anuales, siendo retribuidas según tabla salarial, no pudiendo en ningún caso ser sustituidas por compensación económica, excepto las situaciones legalmente permitidas, ni ser acumuladas a las del año siguiente, salvo que el contrato finalice en el ejercicio. Se prorratearán por el tiempo de permanencia en la empresa.

El reparto de turnos de vacaciones se elaborará entre la Empresa y los/as representantes de los/las trabajadores/as, y se expondrá en los tabloneros de anuncios.

Crterios para su programación:

No podrán iniciarse en festivo o día inhábil.

Se hará de forma que exista como mínimo un periodo de 15 días ininterrumpidos.

Se programarán de forma que roten las vacaciones por temporadas a los efectos que con el transcurso de los años todos disfruten de las mismas fechas.

En el mes de noviembre se elaborará un calendario de vacaciones entre la Empresa y la representación legal de los trabajadores, con todo el personal fijo afectado por este convenio, que se expondrá en el tablón de anuncios.

Los trabajadores de la misma categoría, turno y servicio podrán intercambiar sus vacaciones comunicándolo a la empresa con un mes de antelación.

**Art. 23. Licencias.**

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. Quince días naturales en caso de matrimonio.
2. Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
3. Un día por traslado del domicilio habitual.
4. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
5. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
6. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

**CAPITULO IV  
MEJORAS SOCIALES**

**Art. 24. Complemento por accidente.**

En caso de accidente laboral ocasionado durante la realización del trabajo, con independencia de las prestaciones a cargo de la Seguridad Social o de la Entidad Gestora que corresponda, la empresa complementará, si procediese, hasta alcanzar una mensualidad normal y ordinaria de trabajo excepto el plus de transporte.

**Art. 25. Jubilación**

Como política de empleo y de conciliación familiar, la jubilación parcial será regulada conforme a la normativa vigente de aplicación.

**Art. 26. Excedencias.**

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa, rigiéndose por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y Convenio General del Sector.

**Art. 27. Maternidad**

Maternidad.- En el supuesto de parto, toda mujer trabajadora tiene derecho a un descanso retribuido de 18 semanas, si el parto es simple, y dos semanas más si el parto es múltiple, con derecho a la percepción íntegra de las retribuciones de su puesto de trabajo.

En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, siempre que el acogimiento simple sea de duración no inferior a un año, y con independencia de la edad que tenga el menor, el permiso tendrá la misma duración establecida en el párrafo anterior, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, el citado permiso tendrá una duración adicional de dos semanas.

En los casos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de una licencia sin sueldo de hasta dos meses de duración.

Lactancia.- Las trabajadoras tienen derecho a una hora diaria destinada a alimentación por cada hijo menor de 12 meses, a voluntad propia. En los casos de minusvalía o discapacidad establecida por la Seguridad Social, y previo informe del Gabinete Médico del Servicio de Prevención y salud Laboral en este sentido, el periodo de derecho de lactancia podrá ser superior a 12 meses. En el caso de que la madre y el padre trabajen, solo será extensible a uno de ellos, condicionado el ejercicio del derecho por el padre a la previa cesión del mismo por la madre y en las mismas condiciones en que ésta lo ostenta.

La trabajadora podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones una vez concluido el periodo de baja por maternidad, con independencia de que haya finalizado el año natural.

En los distintos supuestos señalados anteriormente, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en todo lo relativo a la opción y modalidad de disfrute.

**Artículo 28.- Seguro**

La empresa contratará un seguro que cubra para los/las trabajadores/as de la empresa las siguientes contingencias:

En caso de fallecimiento del/ de la trabajador/a por accidente de trabajo los mismos beneficiarios por esta contingencia en las prestaciones de la Seguridad Social, causarán el derecho a la percepción de una indemnización en la cuantía de 6.000 euros.

Estas indemnizaciones entrarán en vigor a los treinta días después de la firma del Convenio a los efectos de contratar la póliza de seguros correspondiente.

**CAPITULO V  
SALUD LABORAL**

**Art. 29. Salud laboral.**

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud de los Trabajadores, se estará sujeto a los preceptos establecidos por la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, Real Decreto 171/2004 de 30 de enero, y por cuantas Disposiciones complementen y desarrollen la misma o aquéllas cuya promulgación sustituyese a éstas.

**Art. 30. Vigilancia de la salud**

La empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. En definitiva se estará a la regulado en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (artículo 22), si bien con carácter anual se pondrá a disposición de los trabajadores un reconocimiento médico anual.

**Art. 31. Vestuario.**

La empresa proporcionará uniformes de trabajo en concordancia con el puesto y la función que se realice, así como calzado.

Se establece la obligatoriedad de utilizar el uniforme de trabajo como norma de disciplina, y no se permitirá realizar las tareas propias del puesto si no se está uniformado. A todos los efectos, el uniforme de trabajo será considerado como herramienta de trabajo cuando afecte a las condiciones de seguridad e higiene del desempeño del puesto de trabajo, reponiéndose el mismo por deterioro. El vestuario será el siguiente:

VERANO.- 2 camisas de manga corta, un pantalón y unos zapatos de seguridad.  
 INVIERNO.- 2 camisas de manga larga, un pantalón, una chaquetilla, un jersey y unos zapatos de seguridad. (Para los conductores deberán ser flexibles adecuadas a su trabajo). Un anorak largo con mangas, y otro anorak corto sin mangas cada dos años. Un traje de agua cada año y botas de agua ligeras cada dos años, una gorra.

Los conductores de camiones y máquinas barredoras deberán ser provistos cada seis meses de un mono (buzo de una pieza).

Todas las prendas de trabajo irán provistas de reflectantes.

Todo lo previsto en materia de Seguridad y Salud que no esté contemplado en el presente convenio, se regirá por lo regulado en la normativa de Prevención de Riesgos Laborales, debiendo ser tratado a través de los Delegados de Prevención y órganos correspondientes.

**CAPÍTULO VI  
FALTAS Y SANCIONES**

**Art. 32. Faltas y Sanciones**

Se regirá según lo dispuesto en el Convenio General del Sector, a cuyos efectos se transcribe.

**32.1. Facultad sancionadora.**

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

La enumeración de los diferentes tipos de faltas es meramente enunciativa y no implica que no puedan existir otras, las cuales serán calificadas según la analogía que guarden con aquellas.

**32.2. Graduación de las faltas.**

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la empresa se clasificarán atendiendo a su importancia y circunstancias concurrentes en leves, graves y muy graves.

**32.3. Faltas leves.**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
2. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferior a 30 minutos sin que existan causas justificadas.

3. El abandono sin causa justificada del puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo, siempre que dicho abandono no resultase perjudicial para la empresa ni perturbara el trabajo de los demás operarios, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material, prendas de trabajo o medios de protección y en su limpieza.
5. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o circunstancias personales que puedan afectar a su relación y obligaciones con la empresa en el plazo de 5 días después de haberlo efectuado.
6. Falta de aseo o limpieza personal ocasionalmente.
7. Dejar ropa o efectos personales fuera de los lugares adecuados para su custodia.
8. Las discusiones con los compañeros de trabajo en las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral, siempre que no sea en presencia de público.
9. Faltar un día al trabajo sin autorización o causa justificada.
10. Retrasar el envío de los partes de alta, baja o confirmación en caso de incapacidad temporal.
11. Comer durante las horas de trabajo, excepto en el tiempo destinado a descanso.
12. No comunicar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar dentro de las 24 horas siguientes la razón que la motivó, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
13. No avisar a su jefe inmediato de los defectos del material o de la necesidad de éste, para el buen desenvolvimiento del trabajo.
14. Faltas de respeto y educación en el trato con los compañeros de trabajo y faltas de respeto e incorrección en el modo de dirigirse a superiores.
15. Encontrarse en el centro de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral, cuando la empresa así lo tenga expresamente establecido.
16. El incumplimiento de normas de seguridad e higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales.
17. Cualquier otra de semejante naturaleza.

#### **32.4. Faltas graves.**

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad al mes, no justificadas.
2. Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa justificada.
3. Una falta no justificada, cuando tenga que relevar a un compañero.
4. Entregarse a juegos o similares, cualesquiera que sean, estando de servicio.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, se considerará como falta muy grave.
7. Cualquier alteración intencionada o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.
8. Dormir durante la jornada de trabajo.
9. Actitudes o comportamiento que degraden la buena imagen de los trabajadores del sector o de la empresa.
10. Falta notoria de respeto o consideración al público.
11. Descuido importante en la conservación y limpieza de las herramientas, útiles y medios de protección que lo requieran.
12. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa sin la oportuna autorización.
13. El abandono del puesto de trabajo, sin causa justificada que ocasione perjuicios o pueda ser causa de accidente de sus compañeros.
14. La embriaguez o toxicomanía durante el trabajo cuando no sea habitual, o fuera del mismo vistiendo uniforme de la empresa.
15. La disminución voluntaria del rendimiento normal del trabajo.
16. Ofender de palabra o mediante amenazas a un compañero, o a un subordinado.

17. Subir a los vehículos sin la debida autorización; consentir los conductores que suban los trabajadores no autorizados, o subir y bajar de ellos en marcha sin que medie causa justificada o fuerza mayor.
18. Aconsejar o incitar a los trabajadores a que incumplan su deber, de no producirse alteraciones ilícitas ni conseguir su objetivo, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.
19. No prestar la diligencia o atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.
20. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo, cuando las mismas supongan algún riesgo para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa o hacer uso indebido de los mismos.
21. La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.
22. No advertir, inmediatamente a sus jefes, de cualquier anomalía, avería, o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales así como ocultar o falsear dicha información.
23. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
24. La negligencia grave en la conservación de materiales y máquinas cuando el trabajador tenga a su cargo dicha conservación.
25. La reincidencia en faltas leves que hubieran sido sancionadas, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas en el trimestre anterior, excepto las faltas de puntualidad.
26. Simular la presencia de otro empleado por cualquier medio.
27. La reiterada falta de aseo o limpieza personal.
28. Prolongar las ausencias justificadas por tiempo superior al necesario.
29. El incumplimiento de normas de seguridad e higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales.
30. La alteración o permuta de turnos o trabajos sin autorización del superior jerárquico.
31. Alegar motivos falsos para obtener licencias o anticipos.
32. No reflejar las incidencias ocurridas en el servicio en la correspondiente hoja de ruta y no cumplimentar la misma.
33. Todas aquellas otras de semejante naturaleza.

### **32.5. Faltas muy graves.**

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas de asistencia al trabajo no justificadas cometidas en el período de seis meses o de veinte durante un año.
2. Faltar al trabajo más de dos días durante un período de treinta días sin causa justificada.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el trabajo.
4. La condena por robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la empresa, que pueda implicar desconfianza para esta, y en todo caso, las de duración superior a seis años.
5. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos, o cualquier otro objeto de la empresa.
6. Fumar en lugares peligrosos o inflamables.
7. Violar intencionadamente el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, de sus trabajadores o de las representaciones sindicales.
8. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente el trabajo.
9. El incumplimiento de lo establecido en este convenio en materia de discreción profesional.
10. La competencia desleal.
11. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
12. El abandono del puesto de trabajo sin justificación, cuando ello grave perjuicio para la empresa o fuera causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

13. La imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las normas de Seguridad e Higiene en el trabajo que ocasionen riesgo grave de accidente laboral, perjuicios a sus compañeros o a terceros, o daños a la empresa.
14. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.
15. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
16. La desobediencia continuada o persistente.
17. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él durante la realización del servicio, que sean constitutivos de delito.
18. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
19. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de los últimos seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción.
20. La incitación a los trabajadores para que incumplan sus obligaciones laborales cuando, siquiera sea parcialmente, cumpla sus objetivos, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.
21. Pedir regalos de cualquier tipo por los servicios de la empresa.
22. Las faltas de semejante naturaleza.

### **32.6. Prescripción de las infracciones y faltas.**

Las faltas leves prescribirán a los 10 días; las graves a los 20 días, y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

### **32.7. Sanciones. Aplicación.**

Las sanciones que las empresas podrán imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

1. Por falta leves:  
Amonestación verbal.  
Amonestación por escrito.  
Suspensión de empleo y sueldo de 1 o 2 días.
2. Por faltas graves:  
Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 10 días.
3. Por faltas muy graves:  
Suspensión de empleo y sueldo de 11 a 60 días.  
Despido.

Para la aplicación y graduación de las sanciones se tendrán en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, así como la repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, además del interesado, otros miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

Las empresas anotarán en los expedientes laborales de sus trabajadores las sanciones que se le impongan.

En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción por faltas muy graves a los trabajadores afiliados a un sindicato deberá, con carácter previo, dar audiencia al delegado sindical, si lo hubiere, así como a la representación legal de los trabajadores del sindicato al que esté afiliado.

La valoración de las faltas y las sanciones impuestas por la empresa serán revisables ante la jurisdicción competente.

Todas las sanciones serán comunicadas por escrito al trabajador, salvo la amonestación verbal. El citado escrito contendrá al menos: el nombre del trabajador, la fecha del escrito, los hechos constitutivos de la falta, la fecha de su comisión, la calificación de la falta y la sanción que se impone.

## CAPÍTULO VII SUBROGACIÓN DEL PERSONAL

### Art. 33. Subrogación del personal.

Se estará a lo establecido en el capítulo XI del Convenio General del Sector de Saneamiento Público (BOE 30/07/2013).

## CAPITULO VIII PARTICIPACIÓN SINDICAL

### Artículo 34. Crédito horario de Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa.

Los representantes de los trabajadores disfrutarán de un crédito horario mensual, conforme a lo establecido en la legislación vigente, pudiéndose acumular entre ellos.

Estas horas serán contabilizadas en los siguientes asuntos: consultas a Organismos Oficiales, consultas y asesoramiento sindical, reuniones sindicales a nivel central o centrales sindicales y, en general, de todas las actividades de interés laboral y sindical dentro y fuera de la empresa.

El disfrute de las horas sindicales se globalizarán mensualmente según acuerdo de los interesados, que se comunicará a la empresa a efectos de conocimiento. Asimismo, la necesidad será notificada previamente y acreditada con posterioridad a su uso. Las horas de reunión con la Empresa, convocadas por ésta, y sobre negociación del Convenio irán a cargo de la Empresa.

### Artículo 35. Otros derechos y/o garantías

En todo lo relacionado con estas materias, se estará en cada momento a lo que establezcan las disposiciones legales que las regulan.

No obstante lo anterior, se establece la posibilidad de poder celebrar dentro de la jornada de trabajo, y en concreto 15 minutos antes de la finalización de ésta, una Asamblea de Trabajadores al año, previa comunicación a la empresa. El resto tal y como establece la normativa específica de aplicación deberán ser fuera de los horas de trabajo.

La empresa, previa autorización de los/las trabajadores/as, descontará de su nómina la cuota sindical asignada en su momento. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá un escrito a la Dirección de la Empresa donde se expresará con claridad la orden de descuento, la central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

### Artículo 36. Secciones sindicales

Para su constitución se estará en cada momento a lo que establezcan las disposiciones legales que las regulan.

El representante de la Sección Sindical deberá ser un/a trabajador/a en activo en la Empresa y designado de acuerdo con los estatutos de la central o Sindicato a quién represente. Será preferentemente Delegado/a de Personal o miembro del Comité de Empresa.

Funciones:

- Representar y defender los intereses del Sindicato a quién representa y de los afiliados del mismo en la Empresa y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de la Empresa.
- Podrá asistir a las reuniones del Comité de Empresa con voz pero sin voto.
- Tendrán acceso a la información y documentación de acuerdo a lo establecido por la legislación vigente para la Sección Sindical.

**CAPITULO IX**  
CLASIFICACION PROFESIONAL

Artículo 37. Clasificación Profesional

La clasificación del personal, que se indica en este artículo, es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas.

Los cometidos profesionales de cada grupo, oficio o función, deben considerarse simplemente indicativos. Asimismo, todo trabajador está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro del general cometido propio de su competencia profesional, entre los que se incluyen la limpieza de maquinaria, herramientas y útiles de trabajo.

**Grupos profesionales**

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

- \* Grupo de mandos intermedios.
- \* Grupos de administrativos.
- \* Grupo de operarios.

**Definición de grupo y de funciones profesionales**

Cada grupo profesional comprende las funciones profesionales que para cada uno de ellos se especifica seguidamente.

Estas funciones serán equivalentes entre sí dentro de cada grupo profesional con independencia de sus derechos económicos.

*Grupo de Mandos Intermedios*

El grupo de mandos intermedios está compuesto por las siguientes funciones:

- \* Encargado
- \* Capataz

*Encargado.*- Con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas del responsable del contrato, adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios. Es responsable del mantenimiento de la disciplina de los servicios a su cargo, y muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo.

*Capataz.* El trabajador que, a las órdenes de un encargado, tiene a su cargo el mando sobre los demás personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimientos de los oficios de las actividades a su cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos, de la disciplina y seguridad. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.

Podrá reemplazar a su jefe inmediato superior en servicios en los que no exija el mando permanente de aquél.

**Grupo de Administrativos**

Este grupo está compuesto por las siguientes funciones:

- \* Auxiliar administrativo.

*Auxiliar administrativo.* Empleado que realiza trabajos que requieran conocimientos generales de las técnicas administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

**Grupo de Operarios**

El grupo de personal operario está compuesto por las siguientes funciones:

- \* Oficial 1ª Conductor/a
- \* Oficial 1ª de taller
- \* Oficial 2ª
- \* Peón especialista
- \* Peón

Oficial 1ª Conductor/a. En posesión del carnet de conducir específico, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

Tiene a su cargo la conducción y manejo de vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio, y que necesiten carnet de conducir específico, realizando con total corrección los trabajos de recogida de residuos, siguiendo las rutas marcadas por el técnico en cada uno de los municipios y realizando las labores de carga y descarga de contenedores, cubas, etc,. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de las mismas.

Oficial 1ª de taller. Con mando sobre otros operarios/as o sin él, posee los conocimientos del oficio y lo practica con el mayor esmero y delicadeza y pleno rendimiento.

Oficial 2ª. En posesión del carnet de conducir estándar de vehículos, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que la máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

Tiene a su cargo la conducción y manejo de máquinas que realizan por sí mismas tareas propias y específicas del servicio de limpieza viaria, tales como barredoras y baldeadoras. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de las mismas.

Peón especializado: el dedicado a determinadas funciones que sin constituir un oficio, exigen, sin embargo, práctica, especialidad y reconocida experiencia, función a la que optará el personal indefinido en tanto en cuanto cubran una vacante.

Peón: trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiere un largo tiempo de experiencia, ni especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio ó lugar de los centros de trabajo. Se utilizará para cubrir puestos por absentismo, tales como interinidad ó sustitución de vacaciones, contratación eventual y/o temporal.

**DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA.-** Genero Neutro.

En el texto del Convenio Colectivo se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

**DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA.**

Las partes hacen remisión expresa al plan de igualdad firmado por la empresa FCC Medio Ambiente, S.A.U, con los sindicatos UGT y CCOO. Las partes firmantes podrán establecer reuniones periódicas al objeto de realizar el seguimiento de aplicación dentro del ámbito de aplicación del convenio. Las partes hacen remisión expresa al Protocolo para la prevención y erradicación del acoso que la empresa FCC tiene vigente.

**LAS CABEZAS**

FCC MEDIO AMBIENTE SAU		OFICIAL MECANICO	OFICIAL 1ª CONDUCTOR	OFICIAL 2ª CONDUCTOR	PEON ESP	PEON
<b>AÑO 2022</b>						
SALARIO BASE		877,12	877,12	799,40	766,10	644,80
PLUS TOXICO		175,43	175,43	159,88	153,22	128,96
PLUS TRANSPORTE		135,12	135,12	135,12	135,12	142,67
PLUS ASISTENCIA		175,43	175,43	159,88	153,22	81,97
PLUS NOCTURNO		219,28	219,28	199,85	191,52	161,20
FESTIVO / ROTACION		81,30	81,30	81,30	81,30	81,30
PAGA VERANO		932,17	932,17	850,03	814,83	685,13
PAGA NAVIDAD		1.363,10	1.363,10	1.254,29	1.207,65	998,39
SALARIO VACACIONES		1.363,10	1.363,10	1.254,29	1.207,65	998,39

**LAS CABEZAS**

FCC MEDIO AMBIENTE SAU		OFICIAL MECANICO	OFICIAL 1ª CONDUCTOR	OFICIAL 2ª CONDUCTOR	PEON ESP	PEON
<b>AÑO 2023 - PROVISIONAL</b>						
SALARIO BASE		881,51	881,51	803,40	769,93	648,02
PLUS TOXICO		176,30	176,30	160,68	153,99	129,60
PLUS TRANSPORTE		135,79	135,79	135,79	135,79	143,39
PLUS ASISTENCIA		176,30	176,30	160,68	153,99	82,38
PLUS NOCTURNO		220,38	220,38	200,85	192,48	162,00
FESTIVO / ROTACION		81,71	81,71	81,71	81,71	81,71
PAGA VERANO		1.369,91	1.369,91	1.260,56	1.213,69	1.003,39
PAGA NAVIDAD		1.369,91	1.369,91	1.260,56	1.213,69	1.003,39
SALARIO VACACIONES		1.369,91	1.369,91	1.260,56	1.213,69	1.003,39