



RESOLUCIÓ de 29 de juliol de 2020, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord Parcial de pròrroga i modificació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa FCC Medio Ambiente, SA, (serveis de recollida i transport d'escombraries i neteja viària de Rubí) per als anys 2017-2018 (codi de conveni núm. 08012561012001).

Vist el text de l'Acord de pròrroga i modificació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa FCC Medio Ambiente, SA (serveis de recollida i transport d'escombraries i neteja viària de Rubí) subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 2 de desembre de 2019, i de conformitat amb el que disposen els articles 86.3 i 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció de l'Acord Parcial de pròrroga i modificació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa FCC Medio Ambiente, SA (serveis de recollida i transport d'escombraries i neteja viària de Rubí) per als anys 2017-2018 (codi de conveni núm. 08012561012001) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies.
2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Transcripción literal del texto firmado por las partes

ACUERDO PARCIAL DE PRÓRROGA Y MODIFICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA FCC MEDIO AMBIENTE, SA, (SERVICIOS DE RECOGIDA Y TRANSPORTE DE BASURAS Y LIMPIEZA VIARIA DE RUBÍ) PARA LOS AÑOS 2017-2018

Asistentes

Representación empresarial:

Joan Pujado i Sánchez, Jordi Pitarch i Peidro, Carlos Chanca Viñas, Juan Carlos García Bravo y José Maria Sánchez.

Representación social:

Montserrat de la Cruz Cebrián, Blanca Bastidas Alcolea, Marta Rueda Mata, Maria Reyes Díaz Valles, Juan Manuel Alonso Jorquera, Emilio Moreno Baz, Francisco Molina Manzano, Manuel Rodriguez Blanco y Cristian García Guzmán.

Asesores: Laura Manzaneda (UGT) y Carles Sala Cabañero (CCOO)

En Rubí, a 2 de diciembre de 2019, se reúnen con las personas mencionadas, miembros de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo de la empresa FCC Medio Ambiente, SA, y la representación de los trabajadores adscritos a los servicios de recogida de basuras y limpieza viaria de la ciudad de Rubí, con el siguiente

ORDEN DEL DÍA:

- Aprobación de la prórroga del Convenio colectivo para el año 2019.

Después de diversas deliberaciones, las partes

ACUERDAN:

1. Prorrogar para el año 2019, la vigencia del Convenio colectivo aplicable al personal de recogida de basuras y limpieza viaria de Rubí con las modificaciones establecidas en este acuerdo.

2. Insertar texto en artículos 8, 33 y 38, e incorporar nuevos artículos en el actual Convenio que se prorroga:

- Artículo 8. *Jornada*

Insertar texto:

Limpieza Viaria: Quedan excepcionados de la aplicación de los horarios especificados en los apartados anteriores aquellos trabajadores que en la actualidad prestan sus servicios en:

Brigada de emergencias: cuyo horario será de lunes sábados desde las 7 a las 12.50 horas.

En el mes de diciembre la empresa comunicará al comité de empresa el calendario laboral.

- Artículo 33. *Fondo Social*

Insertar texto:

Para el año 2019 en adelante el importe del mismo será de 3000 Euros; el mismo será administrado por el Comité de Empresa.

- Artículo 38. *Promoción interna y ascensos.*

Insertar texto:

Las vacantes definitivas que se produzcan de superior categoría o dentro de la misma categoría de mayor retribución, se harán con el personal de la propia plantilla, para lo cual la empresa convocará con una antelación mínima de 30 días. Cada vez que se produzca una vacante en cualquiera de las secciones, la cobertura de la misma se realizará conforme a los siguientes criterios:

1. Criterios de promoción:

Entre el personal de plantilla de un mismo puesto de trabajo, que desee ocupar la plaza vacante, la promoción económica se llevará a cabo de la siguiente forma:

a) Tendrán preferencia para ocupar la vacante aquellos trabajadores que pertenezcan a la misma sección con arreglo a los criterios de antigüedad, idoneidad y capacidad.

Para acceder a una plaza en la sección de recogida de basuras, la promoción económica se producirá primero entre conductores de la sección de Recogida de Basuras, cuyos ingresos por el puesto de trabajo que ocupan sean inferiores al de la plaza que ha quedado vacante. A continuación promocionarán los conductores de Limpieza Viaria.

b) El acceso del personal que ostente el puesto de trabajo de conductor de Limpieza Viaria a la sección de Recogida de Basuras, se llevará a cabo teniendo en consideración a todos los trabajadores de viaria que tienen reconocido el puesto de trabajo de conductor.

c) El acceso de los peones y peón especialista conductor de LPV a los puestos de trabajo de peón especialista conductor R.S.U., se llevará a cabo con arreglo a los mismos criterios ya señalados en los puntos anteriores para el puesto de trabajo de conductor.

d) Cualquier otra vacante que se produzca dentro de la concesión de Rubí se regirá por los mismos criterios ya señalados en los puntos anteriores para el puesto de trabajo.

2. Ascensos del personal de puestos de trabajo inferiores a puestos de trabajo superiores:

Una vez realizada la promoción económica entre el personal del mismo puesto de trabajo, la plaza que quede vacante de forma definitiva, será ocupada por los trabajadores de un puesto de trabajo inferior atendiendo a los siguientes criterios:

- a) Que la cobertura se produzca entre trabajadores de puestos de trabajo inferiores.
- b) Los trabajadores de las diferentes secciones, tendrán preferencia para cubrir las vacantes, con arreglo a los criterios de antigüedad, idoneidad y capacidad del trabajador para ocupar el puesto de trabajo.
- c) Para determinar la capacidad e idoneidad de los candidatos se procederá a la realización de unas pruebas de selección en las que se valorará, la experiencia profesional y los conocimientos del puesto de trabajo.
- d). Para el acceso al puesto de trabajo superior, será requisito indispensable estar en posesión de la titulación necesaria para su desarrollo como puede ser el carné de conducir correspondiente. (Ejemplo: Para conductor, será requisito indispensable estar en posesión de los carnés de conducir de la clase C.). Peón especializado, será requisito estar en posesión del carné de conducir de la clase B1 y B2.
- e) En caso de igualdad entre los diferentes candidatos, promocionará primero el personal del género femenino, y a continuación primará la antigüedad del trabajador/a en la empresa.

Quedan expresamente excluidas del ascenso y promoción, las plazas vacantes dejadas por trabajadores que se acojan a la Jubilación Parcial en aquellos supuestos en los que las contrataciones del personal de la bolsa de trabajo por las funciones y categoría del relevista no puedan garantizar expresamente el porcentaje del 65% de la base reguladora del trabajador que se vaya a acoger a la Jubilación Parcial.

Derecho a la promoción:

La promoción será aquella que se realice para cubrir posibles vacantes en la empresa y se ceñirá a los siguientes criterios:

a) Una vacante se produce en la plantilla por promoción o baja del trabajador que ocupaba el puesto que da lugar a dicha vacante.

b) La cobertura de vacantes será por concurso interno, salvo en aquellos casos en que por la especial naturaleza de la vacante, con la excepción de esta premisa, la empresa decida designar a un trabajador determinado, o contratar a un nuevo trabajador, hecho que deberá justificar fehacientemente a la RLT.

c) Los aspectos básicos a considerar en el concurso interno deberán ser los siguientes:

1. Requisitos del puesto de trabajo:

- Características del puesto.
- Formación necesaria y titulación (conductores).
- Antigüedad.
- En caso de ascensos a conductores, antigüedad del carné de al menos 1 año.
- Desempeño profesional.

2. Requisitos del aspirante:

- Expediente: especialidad, formación, informe profesional, etc.
- Pruebas teóricas y prácticas dependiendo del puesto.
- Antigüedad.
- En caso de ascensos a conductores, antigüedad del carné de al menos 1 año.

3. Tribunal calificador:

Consistirá en dos (2) representantes de la Dirección de la Empresa y dos (2) de la Representación Social.

4. Puntuaciones:

- Expediente.
- Prueba teórica/práctica.
- Antigüedad.
- En caso de ascensos a conductores, antigüedad del carné de al menos 1 año.

- Informe tribunal.
- En caso de empate tendrán preferencia la asignación al puesto de trabajo las mujeres por discriminación positiva

5. Calificación:

Reunido el tribunal calificador, confeccionará la propuesta a la Dirección de la empresa para cubrir la vacante.

Las vacantes existentes serán anunciadas por la Empresa, previa comunicación a la Representación Social, en el tablón de anuncios del centro de trabajo con una antelación, como mínimo de un mes a la fecha del concurso y/o pruebas que se establezcan.

Coberturas temporales:

Con objeto de fomentar la formación entre los trabajadores fijos de plantilla, la empresa se compromete a que todas las ausencias de las categorías de Conductores y/o peones Especiales, motivadas por bajas de enfermedad, accidentes, permisos, vacaciones, excedencia y por cualquier otra causa sean sustituidas por aquellos trabajadores fijos de plantilla que estén en posesión del Permiso de conducir correspondiente a la categoría que se haya de sustituir.

Quedan expresamente excluidas las sustituciones de trabajadores que se acojan a la Jubilación Parcial en aquellos supuestos en los que las contrataciones del personal de la bolsa de trabajo por las funciones y categoría del relevista no puedan garantizar expresamente el porcentaje del 65% de la base reguladora del trabajador que se vaya a acoger a la Jubilación Parcial.

Los trabajos realizados, por estos motivos, por personal de categorías inferiores, no darán derecho a consolidación de categoría profesional independientemente del tiempo que realice los citados trabajos, sin perjuicio de que se compense, a estos trabajadores, con la diferencia económica existente entre su categoría y la categoría superior que desempeñe.

Para ello la empresa procederá a la formación de los trabajadores que se apunten a las promociones para coberturas temporales de puestos de trabajo y realizará una prueba de capacitación durante dos veces al año.

- Bolsa de trabajo para cobertura de vacantes definitivas y temporales:

Con efectos del día 1 de enero de 2020, se acuerda la creación de una bolsa de 9 trabajadores que han acreditado ante la empresa, que reúnen los requisitos de idoneidad y capacidad y que pueden realizar la mayoría de las funciones correspondientes al grupo profesional de operarios (Grupo D) previsto en el convenio general del sector.

En caso de necesitar nuevas contrataciones adicionales a las 9 personas establecidas a la bolsa de trabajo, la empresa y el comité procederán de nuevo a la selección del personal con los mismos criterios.

Los trabajadores incluidos en la citada bolsa y que se relacionan en el documento adjunto a la presente acta, tendrán preferencia para cubrir las vacantes definitivas que se produzcan en la plantilla, una vez efectuada la promoción interna prevista en el art. 38 del convenio, y en los términos que se detallan a continuación:

1º) La composición de la bolsa para la cobertura de vacantes definitivas, se efectuará a razón de un 35% mujeres, un 35% hombres y el 30% restante de empresa. La parte social realizará el 70% de las plazas y el 30% restante a elección de la empresa pero en todo momento deberá garantizarse como mínimo la paridad de sexos, en cumplimiento del plan de igualdad.

No obstante lo indicado en el apartado anterior, la empresa podrá designar libremente a la persona a contratar, una vez por cada tres contrataciones que se produzcan con arreglo a los criterios señalados anteriormente.

2º) Hasta el momento en que pasen a ocupar una vacante definitiva, los trabajadores pertenecientes a la bolsa y que se relacionarán en el documento anexo que se adjuntará a la

presenta acta, tendrán preferencia para ser contratados temporalmente para realizar sustituciones de trabajadores de la plantilla, con motivo de vacaciones, permisos, excedencias, incapacidades temporales y contrataciones temporales para sustituir a trabajadores que se acojan a la Jubilación Parcial.

No obstante lo señalado en el párrafo anterior, quedan expresamente excluidas las contrataciones de trabajadores de la bolsa para sustituir trabajadores que se acojan a la jubilación parcial, en aquellos supuestos en los que las citadas contrataciones por las funciones y categoría del relevista no puedan garantizar expresamente el porcentaje del 65% de la base reguladora del trabajador que se vaya a acoger a la Jubilación Parcial.

3º) Con el fin de garantizar la promoción interna prevista en el artículo 38 del convenio, la cobertura de vacantes definitivas se realizará mediante el ingreso del trabajador/a en la categoría de peón viaria día, salvo que el puesto de trabajo no se haya podido cubrir por promoción interna.

4º) La contratación de personal incluido en la bolsa de trabajo se realizará en orden descendente desde el comienzo de la lista existente en cada momento, hasta llegar al final de la bolsa de trabajo, momento en el que se volverá a iniciar por la parte superior de la mencionada bolsa de trabajo.

En el supuesto que se prevea una suplencia de duración superior a un mes, ésta se ofrecerá en primer lugar a aquél trabajador que ostente el primer lugar de dicha bolsa, siempre que en aquel momento no esté trabajando con un contrato de mayor duración y así sucesivamente.

5º) Para la gestión y control de entradas y salidas del personal en la Bolsa de trabajo, se reunirá la Comisión de Contratación con una periodicidad mínima SEMESTRAL, con objeto de realizar un seguimiento y valoración de la idoneidad y capacidad del personal incluido en la bolsa, idoneidad y capacidad que los integrantes de la misma hayan acreditado como mínimo durante los seis meses precedentes a la fecha en que se realice la citada reunión.

6º) Los trabajadores incluidos en la bolsa de trabajo, podrán ser excluidos o expulsados de la misma por los siguientes motivos:

a) Por rechazar ser contratado por la empresa para realizar trabajos de sustitución de trabajadores de plantilla, derivados del disfrute de sus días de asuntos propios, vacaciones, I.T y otros de corta duración. En este supuesto la empresa deberá acreditar fehacientemente que ha llamado al trabajador/a mediante comunicación escrita, o telemática (Correo electrónico, WhatsApp etc.).

Si el trabajador puede acreditar y justificar su imposibilidad para acudir al llamamiento efectuado por la empresa, no será excluido de la bolsa.

La exclusión o expulsión de la bolsa se aplicará en los términos señalados en los apartados anteriores cuando trascurren 24 horas desde el llamamiento y el trabajador mantenga su rechazo a ser contratado.

b) Por la imposición al trabajador/a de dos sanciones por falta leve, en los periodos en que haya estado contratado durante los últimos seis meses, el trabajador será penalizado con la pérdida de un puesto en el orden que ocupaba en la bolsa.

c) La imposición al trabajador/a de dos sanciones por falta, una de ellas sea leve y la otra grave, en los periodos en que haya estado contratado durante los seis meses precedentes a la fecha en que se realice la citada reunión, llevará aparejada la salida del trabajador de la bolsa.

d) Por la imposición al trabajador/a de una sanción por falta muy grave, en los periodos en que haya estado contratado durante los seis meses precedentes a la fecha en que se realice la citada reunión. Llevará aparejada la salida del trabajador de la bolsa.

e). La comisión de contratación estará compuesta por dos (2) representantes de la dirección de la empresa y dos (2) de la representación social.

3. Incrementos salariales:

- Año 2019. Todos los conceptos salariales vigentes a 31 de diciembre de 2018 se incrementarán durante el año 2019 en un 1,2%. Se adjuntan las tablas salariales para el año 2019. Vigentes desde el 1 de enero de 2019.

4. Proceder a la firma de las tablas salariales anexas correspondientes al año 2019 que se adjuntan a la presente acta.

5. Las diferencias de convenio correspondientes a los meses de enero a diciembre de 2019 se aplicarán en el recibo de salarios del mes de diciembre de 2019.

6. Remitir copia del acta y anexos al Departamento de Trabajo de la Generalidad de Cataluña, para su Registro y posterior publicación en el en el BOP.

7. Autorizar indistintamente a D. Luis Suarez Zarcos o José María Sánchez Arrayás para que en nombre de la Comisión Negociadora realicen los trámites de registro o inscripción telemática de los presentes acuerdos y actas que se adjuntan.

Y sin más asuntos a tratar, firman los asistentes en prueba de conformidad.

ANEXOS

ANEXO 1

TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS DEL PERSONAL RECOGIDA DE BASURAS TURNOS ROTATIVOS DE RUBI AÑO 2019

Concepto	Conductor Turnos Rotativos Noche	Peón Especial Turnos Rotativos Noche	Peón Turnos Rotativos Noche	Peón Especial Turnos Rotativos Día	Peón Turnos Rotativos Día
Salario base	867,35	833,80	799,79	833,80	799,79
Plus toxico-penoso	169,79	162,75	156,86	162,75	156,86
Plus nocturno	176,98	165,89	165,89		
Plus domiciliaria reestructurado	286,07	261,16	261,16	261,16	261,16
Plus convenio	744,91	691,30	691,30	691,30	691,30
Total salario mensual	2.245,11	2.114,90	2.074,99	1.949,01	1.909,11
Paga de Navidad	1.812,67	1.661,06	1.661,06	1.285,09	1.188,90
Paga de verano	1.812,67	1.661,06	1.661,06	1.285,09	1.188,90
Paga de beneficios	1.201,98	1.201,98	1.201,98	1.201,98	1.201,98
Total salario anual	31.768,61	29.902,92	29.424,03	27.160,33	26.489,06
Horas extras	24,51	24,51	24,51	24,51	24,51

ANEXO 2
 TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS DEL PERSONAL RSU Y L. VIARIA LUNES A SABADOS
 DE RUBI AÑO 2019

Concepto	Ctor R.S.U- l. viaria noche	Peón R.S.U noche	Auxiliar de Administ. día	Peón viaria noche	Peón especial varia noche
Salario base	867,35	799,79	833,80	799,79	833,80
Plus toxico-penoso	169,79	156,86	162,75	156,86	162,75
Plus nocturno	176,98	165,89		165,89	165,89
Plus convenio	744,91	691,30	691,30	691,30	691,30
Total salario mensual	1.959,03	1.813,83	1.687,85	1.813,83	1.853,74
Paga de Navidad	1.419,99	1.300,60	1.285,09	1.189,28	1.285,09
Paga de verano	1.419,99	1.300,60	1.285,09	1.189,28	1.285,09
Paga de beneficios	1.201,98	1.201,98	1.201,98	1.201,98	1.201,98
Total salario anual	27.550,37	25.569,16	24.026,37	25.346,53	26.017,02
Horas extras	24,51	24,51	24,51	24,51	24,51
Valor día festivo opción b	155,50	142,48		138,52	145,16

ANEXO 3. TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS DEL PERSONAL R.S.U Y L. VIARIA LUNES A
 SABADOS DE RUBI AÑO 2019

Concepto	Ctor Viaria Día	Peón Viaria Día	Peón Especial Viaria Día	Ctor R.S.U Día	Peón R.S.U Día
Salario base	867,35	799,79	833,80	867,35	799,79
Plus toxico-penoso	169,79	156,86	162,75	169,79	156,86
Plus convenio	744,91	691,30	691,30	744,91	691,30
Total salario mensual	1.782,05	1.647,94	1.687,85	1.782,05	1.647,94
Paga de Navidad	1.381,18	1.188,90	1.285,09	1.419,99	1.300,60
Paga de verano	1.381,18	1.188,90	1.285,09	1.419,99	1.300,60
Paga de beneficios	1.201,98	1.201,98	1.201,98	1.201,98	1.201,98
Total salario anual	25.348,96	23.355,10	24.026,37	25.426,58	23.578,51
Horas extras	24,51	24,51	24,51	24,51	24,51
Valor día festivo opción b	135,65	125,14	131,38	141,26	128,33

ANEXO 4. TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS DEL PERSONAL TECNICO EDUCADORES AMBIENTALES DE RUBI AÑO 2019

Concepto	Técnico Grado Medio Coordinador/A	Técnico Ayudante Técnico/a Educ. Ambiental	Auxiliar Técnico Educador/a Ambiental
Salario base	867,35	833,80	799,78
Plus complementario	988,75	226,98	29,47
Plus convenio	744,92	691,29	691,29
Total salario mensual	2.601,02	1.752,08	1.520,55
Paga de Navidad	2.701,18	1.852,25	1.620,71
Paga de verano	2.701,18	1.852,25	1.620,71
Paga de beneficios	1.201,98	1.201,98	1.201,98
Total salario anual	37.816,59	25.931,44	22.689,96
Horas extras	24,51	24,51	24,51

ANEXO 5. TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS DEL PERSONAL MANDOS INTERMEDIOS DE RUBI AÑO 2019

Concepto	Capataz Día	Capataz Noche
Salario base	867,35	867,35
Plus convenio	744,91	744,91
Plus toxico-penoso	169,79	169,79
Plus nocturno		176,98
Plus d. reestructurado		286,07
Total salario mensual	1.782,05	2.245,11
Paga de Navidad	1.381,18	1.812,67
Paga de verano	1.381,18	1.812,67
Paga de beneficios	1.201,98	1.201,98
Total salario anual	25.348,96	31.768,64
Horas extras	24,51	24,51

ANEXO 6. TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS DEL PERSONAL DE TALLER DE RUBI AÑO 2019

Concepto	Jefe Taller	Oficial Taller
Salario base	867,35	867,35
Plus convenio	744,91	744,91
Plus toxico-penoso	169,79	169,79
Plus ad personam	-	-
Total salario mensual	1.782,05	1.782,05
Paga de Navidad	1.381,18	1.381,18
Paga de verano	1.381,18	1.381,18
Paga de beneficios	1.201,98	1.201,98
Total salario anual	25.348,96	25.348,96
Horas extras	24,51	24,51

Barcelona, 29 de juliol de 2020

La cap de Servei de Coordinació dels Serveis Territorials a Barcelona (per suplència del director dels Serveis Territorials, d'acord amb l'article 41 del Decret 289/2016, de 30 d'agost),
Lídia Frias Forcada