

## ACTA DE PRINCIPIO DE ACUERDOS

### ASISTENTES

#### ASISTENTES POR LA EMPRESA

D. JOAN PUJADO I SANCHEZ  
D. CARLES VALLS I BARUQUER  
D. JORDI PITARCH PEIDRO  
D. JUAN CARLOS GARCIA BRAVO  
D. JOSÉ M<sup>a</sup> SÁNCHEZ ARRAYÁS

#### POR LA PARTE SOCIAL

Sr. JOSE GARCIA MARTINEZ  
Sr. ANGEL DOMENE GARCIA  
Sr. ARTURO ANTEQUERA CANTERO  
Sr. RAFAEL JIMENEZ MONTAÑES  
Sr. FRANCISCO MUÑOZ CORTES  
Sra. LAURA HERBON RUMBO  
Sr. JAVIER CARMONA RUBIO  
Sr. MIGUEL ANGEL FRIAS PLIEGO

#### ASESORES

D. JESUS GONZALEZ CRUZ

En Cornellà de Llobregat a 20 de mayo de 2.019, siendo las 18'30 horas, se reúnen las partes al margen relacionadas en representación de la empresa y en representación de los trabajadores de la empresa, como integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo a celebrar entre la empresa FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S. A., para los años 2.019 y 2020, aplicable al personal de los servicios de Recogida y Transporte de Residuos Sólidos y Urbanos, en las distintas fracciones y los servicios de Limpieza Viaria y limpieza de Alcantarillado, de Cornellà de Llobregat, con el siguiente orden del día:

Es objeto de la presente reunión finalizar las conversaciones, respecto a la negociación del Convenio Colectivo para los años 2019 a 2020, entre la representación de los Trabajadores y la Empresa FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S. A., para el centro de trabajo de Cornellà de Llobregat, tras alcanzar el siguiente Principio de Acuerdo:

### **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. CORRESPONDIENTE AL CENTRO DE TRABAJO DE CORNELLA DE LLOBREGAT, PARA LOS AÑOS 2019 y 2020.**

#### **Artículo 3.- Vigencia, duración y denuncia.**

La duración del presente Convenio, ámbito temporal, se establece en los siguientes términos.  
Dos años, desde el 01 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2020.

#### **Art. 16. Plus decapante:**

Se asignará a un operario de 2<sup>a</sup> de Hidro en el turno de mañana, que percibirá el plus por 26 días al mes. El Operario de 2º asignado al turno de tarde percibirá el 50% del plus mensual.

#### **Artículo 20 - PLUS RECOGIDA DE MUEBLES (peones)**

Su cuantía será de igual que la del Plus Recogida Domiciliaria reestructurado, con la proporción correspondiente como el resto de pluses a 26 días/mes. El citado plus se aplicará a partir del día 1 de Junio.

#### **Art. 21 Premio de vacaciones**

Además del % que se pacte, el premio de vacaciones correspondiente al año 2019 se incrementará en 100 Euros adicionales, y en el año 2020 se incrementará en 125 Euros adicionales.

#### **Art. 34. Vacaciones.**

A partir del año 2020, el personal de taller disfrutará, de forma rotativa, sus vacaciones entre los meses de julio a septiembre

#### **Artículo 40 - FONDO SOCIAL.-**

Se crea un Fondo Social, destinado a la ayuda de los trabajadores para la adquisición de gafas, ortodoncia, ortopedia y otras necesidades de carácter social no subvencionadas por el INSS.  
También podrán ser destinadas a aquellas otras necesidades que puedan tener los trabajadores del centro y que no estén incluidas en el apartado anterior. Para ello será preceptiva la aprobación expresa del gasto,

mediante acta de reunión celebrada al efecto y justificación documental del gasto y del destino dado a la citada ayuda.

La gestión de dichas ayudas la efectuará el Comité de Empresa conforme a un reglamento confeccionado por él mismo. La justificación de gastos deberá realizarse con la factura correspondiente.

La cuantía del Fondo social para el años 2019 será de 3500 Euros y para 2020 será de 4000-€.

El pago de las ayudas aprobadas se abonará en nómina.

A los pagos derivados del presente artículo le serán de aplicación las normativas vigentes en cada momento en materia de retribución, tanto de Seguridad Social como de IRPF.

El importe no consumido durante un año se trasladará al fondo del año siguiente.

## **ANEXO II - POLÍTICA CONTRATACIÓN, PROMOCIÓN, FORMACIÓN Y MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL; SUPLENCIAS Y MODIFICACIÓN CONDICIONES**

**a) CONTRATO DE OBRA O SERVICIO DETERMINADO.-** Durante 2019 se transformarán a Indefinidos aquellos contratos de Obra o servicio determinados que se hayan celebrado con anterioridad al día 30 de Junio de 2018.

Durante 2020 se transformarán a Indefinidos aquellos contratos de Obra o servicio determinados que se hayan celebrado hasta 31 de marzo de 2019.

### **d) CONTRATACIÓN POR COBERTURA DE VACANTES**

Cuando una plaza quede vacante en el nivel actual de trabajadores según pliego de condiciones de la adjudicación de la contrata por cualquier circunstancia que no implique reserva de puesto de trabajo, se procederá a la cobertura de la vacante, mediante la contratación de otro trabajador, con arreglo a la modalidad de contratación vigente. Para ello se estará a lo establecido en el anexo V del vigente convenio relativo a la Bolsa de trabajo

### **e) ESTABILIDAD EN EL EMPLEO**

Durante la vigencia del presente convenio y con el fin de garantizar la estabilidad en el empleo, y con carácter previo a la adopción de las medidas de los art. 41, 47, 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores, derivadas de reducciones de servicios o derivadas de razones económicas, técnicas, organizativas y/o productivas, del servicio presupuestado en el apartado de personal, la empresa se compromete y obliga a negociar y adoptar todas las medidas flexibilizadoras alternativas posibles y previstas en la ley. A tal fin y con carácter previo a la adopción de las citadas medidas, se reunirán las partes, para acordar y negociar en un plazo de 30 días como máximo lo que proceda en los términos previstos en los art. 82.3 y 41.4 del Estatuto de los trabajadores.

La distribución irregular de la jornada en su normativa actual sólo podrá aplicarse por la empresa durante la vigencia de este convenio como medida flexibilizadora referida en la cláusula de estabilidad en el empleo

En el presente convenio no se aplicará el apartado d) del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores en su redacción del real Decreto Ley 3/2012 de 10 de Febrero, manteniéndose su aplicación para este centro en su redacción anterior.

### **h) ASCENSOS Y RECLASIFICACIÓN PROFESIONAL.- cobertura de vacante de superior categoría**

Cuando una plaza quede vacante en el nivel actual de trabajadores según pliego de condiciones de la adjudicación de la contrata por cualquier circunstancia que no implique reserva de puesto de trabajo, sea ésta definitiva o de nueva creación, se comunicará a los trabajadores/a, (insertando durante un mínimo de 15 días en los tabloneros de anuncios las características y función al puesto de trabajo).

Todo trabajador/a del centro de Cornellà tendrá derecho a optar a la cobertura de la citada plaza vacante, y se adjudicará con carácter definitivo al trabajador/a que reúna las condiciones exigidas para este puesto, y una vez que reúna las citadas condiciones se asignará o adjudicará la plaza al más antiguo. En el caso de que dos trabajadores/a o varios tengan la misma fecha de antigüedad para optar a una misma vacante. Se aplicará siempre el orden que mantenía en la bolsa de trabajo, entendiéndose que el más antiguo es el número uno y así sucesivamente.

El trabajador que renuncie a su categoría actual para realizar un cambio de turno de forma voluntaria no podrá promocionar a la categoría renunciada en las tres próximas promociones a la categoría renunciada.

Los cambios de puestos relacionados con las promociones conllevarán la formación necesaria por parte de la empresa.

Las listas se actualizarán cada vez que un trabajador solicite una promoción o cuando una promoción se produzca efectivamente.

Los puestos de nueva creación se registrarán en su cobertura por lo establecido en este punto.

Los mandos intermedios serán de libre asignación por parte de la empresa, por lo que no se incluyen en las promociones.

La sección de taller por lo profesional específico comparativo con otras secciones no se incluyen en las normas de promoción.

## ANEXO V

### PACTOS SOBRE LA BOLSA DE TRABAJO

#### " PACTOS "

**PRIMERO.-** La bolsa de trabajo no tendrá una dimensión excesiva de personas. De acuerdo con la experiencia de los últimos años se pacta el límite máximo de 20 personas.

Sin perjuicio de lo señalado en el apartado anterior, se respetará la actual configuración de la bolsa de trabajo hasta que la totalidad de sus integrantes pasen a ocupar las vacantes definitivas o ampliaciones que en su caso puedan producirse, o en aquellos supuestos en los que el integrante de la bolsa incurra en cuales quiera de los supuestos de exclusión o expulsión de la bolsa previsto en el Pacto Cuarto apartado B de este anexo.

En caso de necesitar nuevas contrataciones adicionales a las 20 personas establecidas, una vez que la totalidad de sus integrantes pasen a ocupar las vacantes definitivas o ampliaciones que en su caso puedan producirse, la empresa y el Comité procederán a la selección de nuevo personal, escogiendo entre aquellas solicitudes que hayan sido recibidas por ambas representaciones y en los términos que se señalan en el párrafo siguiente.

Como medida de discriminación positiva y con objeto de impulsar el plan de igualdad suscrito en su día entre la empresa y las organizaciones sindicales más representativas, se acuerda de manera expresa, que a la nueva bolsa de trabajo que será de 20 personas, se incorporaran 2 trabajadoras del sexo femenino y a continuación uno del sexo masculino y así sucesivamente hasta completar las 20 personas. De esta forma se acepta aplicar este criterio como medida de discriminación positiva hacia la mujer.

Por este motivo las nuevas incorporaciones en la bolsa requerirán el mutuo acuerdo entre la empresa y el Comité de empresa.

**SEGUNDO.-** 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 de que se prevea una suplencia de duración superior a un mes, ésta se ofrecerá en primer lugar a aquel trabajador de la bolsa que ocupe el primer lugar, siempre que en aquel momento no esté trabajando con un contrato de larga duración y así sucesivamente.

**TERCERO.-** Como excepción al punto anterior en la contratación de suplencias de larga duración, quedan incluidos en esta categoría: el contrato de relevo, prejubilaciones o invalideces de cualquier tipo. En estos supuestos tendrá prioridad de contratación la persona de la lista de la bolsa de trabajo que tenga más antigüedad en la misma, en los términos establecidos y acordados en el anexo II del convenio.

Las vacantes definitivas se cubrirán en la forma habitual que se viene haciendo en el centro.

**CUARTO.-** Trimestralmente la parte empresarial entregará la lista de la bolsa de trabajo vigente a la Comisión de Contratación de la parte social.

No obstante lo señalado en los pactos citados y en el Anexo III apartado e) del vigente convenio colectivo, se hace necesario desarrollar reglamentariamente los mismos con el fin de aclarar y regular determinados extremos relativos a la gestión y al control de entradas y salidas del personal en la Bolsa, así como a la justificación del motivo o motivos que conllevan a la adopción de las citadas medidas. Por todo ello y en relación con los extremos expuestos se acuerda que la Comisión Negociadora del Convenio, faculta a la Comisión de Contratación para que asuma las competencias que en esta materia se le otorgan a continuación:

A).- 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 TRIMESTRAL, 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.

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

**1º).-** Por rechazar ser contratado por la empresa para realizar trabajos de sustitución de trabajadores de plantilla, derivados del disfrute de sus días de reducción de jornada, 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, Wsap 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.

**2).-** 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 PUESTOS EN EL ORDEN QUE OCUPABA EN LA BOLSA.

**3º).-** 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.

**4º).-** Por la imposición al trabajador/a de una sancione 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.

**C).-** La Comisión de Contratación estará compuesta por dos representantes de la empresa y dos de la parte Social. De las reuniones que se celebren en el seno de la se levantará la correspondiente acta a los efectos oportunos, y se dará traslado al trabajador o trabajadores que sean excluidos de la bolsa para su conocimiento y efectos.

Todos los conceptos económicos tienen que estar reflejados en las tablas salariales: Ayuda escolar, premio de jubilación, festivo de Navidad y Año Nuevo, etc.

**Art.30. Apartado M:** Se Incluirán los horarios de los nuevos servicios.

**Conductor de barredora** ostentará la categoría conductor viaria, para acceder a dicha categoría es necesario el permios de conducir de la clase C, y además deberá estar en posesión del CAP para todos aquellos que hayan obtenido dicho carnet C a partir de 2009.

Se respetará la categoría de los actuales conductores barredora que no están en posesión del CAP.

**Artículo.- Formación a trabajadores para obtención del Carnet C.-** Artículo aceptado  
Con objeto de favorecer la Formación de trabajadoras y trabajadores, la empresa sin perjuicio de que pueda acogerse a las bonificaciones que en materia de formación le otorga la ley, se compromete a sufragar los gastos de matrícula y tasas correspondientes a dos convocatorias y matrícula y tasas del CARNET DE CONDUCIR CLASE C Y DEL CAP, a un máximo de tres trabajadoras/es por año, de los cuales y en aras de aplicar medidas de discriminación positiva en favor de la mujer, 2 serán mujeres y un hombre, durante la vigencia del presente convenio.

Los requisitos serán los siguientes:

**1º).-** Deberán estar en posesión del carnet de conducir clase b, desde al menos dos años antes del inicio de la formación.

**2º).-** Si el trabajador/a una vez matriculado y abonados por la empresa los gastos correspondientes, no obtuviese los carnets correspondientes, deberá reintegrar a la empresa los importes que esta le haya satisfecho. Los citados importes los destinará la empresa a sufragar la formación de otro trabajador/a que reúna los requisitos para ello.

**Artículo 43 – PRÉSTAMOS.**

La empresa previa justificación y por razones que estime de absoluta necesidad, podrá conceder préstamos individuales sin interés, por un máximo individual de 1200 € y una dotación máxima anual para todo el colectivo

de 12.000 Euros. Se deducirá a razón de 100 euros en cada mensualidad y 100 en cada una de las pagas que se correspondan con el periodo de amortización.

## CÓDIGO DE CONDUCTA - BUENAS PRÁCTICAS

### Art. 61.-- Regulación faltas/sanciones.

En caso de que puedan surgir situaciones anómalas en el ámbito de las relaciones laborales con los trabajadores del centro, se estará en lo dispuesto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en lo establecido en el Convenio General del Sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado.

#### Código de Conducta.

La Empresa entregará notificación escrita al Comité de Empresa de las sanciones graves o muy graves que imponga a cualquier trabajador. La notificación al Comité será simultánea a la del trabajador, dentro de un margen máximo de 8 horas salvo imposibilidad de entrega al receptor que será debidamente justificada. Ninguna sanción será válida sin el "enterado"/recibí, cuestión que no supondrá la conformidad ni corresponsabilidad con los hechos ni su calificación.

Sin perjuicio de las garantías establecidas en el Convenio General del Sector, la Empresa dará notificación escrita al Comité de Empresa, la apertura de todo expediente contradictorio y/o informativo que se instruya, en averiguación de hechos que pudieran ser constitutivos de faltas graves o muy graves, cometidos por trabajadores que tengan la condición de miembros del Comité de Empresa, o afiliados a alguna central sindical. La presente condición será preceptiva, también, a toda la plantilla en general.

La empresa se compromete a que en la aplicación del régimen sancionador previsto en los artículos 56 a 58 del vigente Convenio general del Sector o de los que en su día los sustituyan, siempre se aplicará y tendrá en cuenta la teoría gradualista de tal modo que, la empresa se compromete a no aplicar directamente la sanción máxima prevista en el Convenio general del Sector salvo que los trabajadores hayan sido sancionados previamente con, al menos, DOS FALTAS GRAVES Y UNA MUY GRAVE, con la salvedad de lo dispuesto en el párrafo siguiente.

La empresa se compromete a no aplicar directamente la sanción máxima prevista en el art. 60 del Convenio general del Sector, a aquellos trabajadores que hayan sido sancionados con una única falta Muy Grave, salvo en los supuestos previstos en los números 1, 4 (a excepción de las situaciones reflejadas en este apartado y que no se hayan cometido en el seno de la empresa), 5, 11 (referido exclusivamente a agresiones físicas a compañeros, subordinados o superiores), y 22 (para ello será preceptivo que en estas situaciones se haya resuelto el expediente correspondiente y se haya completado el protocolo), del Art. 58 del Convenio general del Sector o aquellos que en su día los sustituyan. No obstante, en estos supuestos, la empresa se reunirá con el comité de empresa para explicar la gravedad de la causa que justifica la máxima sanción.

#### A) Prescripción de las faltas:

Las faltas leves prescribirán a los 10 días.

Las faltas graves a los 20 días

Las muy graves a los 60 días contados a partir de la fecha de su conocimiento. En todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

A efectos de antecedentes, las faltas leves se cancelarán a los 30 días, las graves a los 90 días y las muy graves a los 6 meses.

#### B) Derecho de los trabajadores:

En los supuestos del apartado anterior, cuando el trabajador que esté afectado por un expediente disciplinario (informativo y/o contradictorio), tendrá derecho a presentar un pliego de descargos ante la Dirección de la Empresa en el plazo máximo de cinco (5) días naturales a partir del siguiente día hábil de la recepción por parte de éste del pliego de cargos formulado por la Empresa.

#### C) Ejecución de las sanciones:

Las sanciones que imponga la empresa a los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, solo serán aplicables y por tanto el trabajador procederá a su cumplimiento, cuando las mismas sean firmes. A tal efecto y con carácter previo a su ejecución la empresa lo comunicará al Comité de empresa.

Quedan exceptuadas de lo indicado en el párrafo anterior, las sanciones que imponga la empresa por Despido motivado por la Comisión de Faltas Muy Graves previstas principalmente en los números 1, 4 (a excepción de las situaciones reflejadas en este apartado y que no se hayan cometido en el seno de la empresa), 5, 11

(referido exclusivamente a agresiones físicas a compañeros, subordinados o superiores), y 22 (para ello será preceptivo que en estas situaciones se haya resuelto el expediente correspondiente y se haya completado el protocolo), del Art. 58 del Convenio general del Sector o aquellos que en su día los sustituyan.

La aplicación de este artículo a efectos de cómputo de faltas se hará efectiva a partir de la firma del convenio.

#### Artículo 48 - COMPLEMENTO DE JUBILACIÓN.-

Todo trabajador afecto al presente Convenio Colectivo, que opte por jubilarse entre los 63 y 65 o más años, percibirá un premio por año de servicio, según la siguiente tabla:

63 años	200,00 €
64 años	175,00 €
65 años	150,00 €
66 años	150,00 €
67 años	150,00 €

Este premio sufrirá anualmente los incrementos porcentuales que se pacten para cada año de vigencia

Este complemento de jubilación, lo percibirán también cuando cumplan 66 o más años y se jubilen totalmente los trabajadores que de acuerdo con lo establecido en el artículo 51 se hubieran jubilado parcialmente antes de los 67 años. Los importes correspondientes a la escala de los 67 años, serán de aplicación al personal que cause baja definitiva en la empresa como consecuencia del reconocimiento de una Incapacidad permanente en los Grados de Absoluta o Total para su profesión habitual.

#### Artículo 52 – JUBILACIÓN PARCIAL.-

En materia de Jubilación Parcial, a partir del año 2019 aquellos trabajadores que en el momento de solicitarla, acrediten una antigüedad mínima de 16 años en la empresa, podrán acceder a la Jubilación parcial siempre que acrediten y reúnan el resto de los requisitos legales previstos en el RDL 5/2013 o disposiciones posteriores que se aprueben al respecto y mientras estas se mantengan en vigor.

El trabajador/a jubilado parcial, cuando a los 65 o más años se jubile definitivamente, percibirá el premio de jubilación en la cuantía establecida en el escalado del artículo 48 para los 66 años o más.

El inicio de la jubilación parcial está sometido como condición resolutoria y garantía de ambas partes firmantes a la concesión de la jubilación.

El periodo total de prestación efectiva de los servicios, del personal que se acoja a la jubilación parcial, podrá realizarse de manera acumulada y continuada, siempre que exista puesto vacante para ello, en caso contrario los periodos que le correspondan a cada anualidad los realizará el trabajador preferentemente en el periodo de vacaciones (julio y agosto), a excepción de pacto entre trabajador/a y empresa, del cual tendrá conocimiento el Comité de Empresa.

Iniciado el periodo de prestación de servicios de manera acumulada en su totalidad, o en los periodos anuales que le correspondan, las situaciones de Incapacidad Temporal, sean estas por la causa que sean únicamente liberaran al trabajador de prestar sus servicios en la parte proporcional de días de trabajo efectivo que le correspondan calculados estos en cómputo anual y bajo la siguiente regla (A modo de ejemplo si un trabajador jubilado parcial debe prestar un total de 50 días de trabajo efectivo al año, y permanece un mes en situación de IT, el periodo de permanencia en esta situación le liberará de prestar un total de 4,15 días por mes de baja ( $1592 \cdot 25\% \dots 49,75$  días año / 12 meses = 4,15 días mes).

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

##### PRIMERA: CONDICIONES ECONÓMICAS PARA LOS AÑOS 2019 a 2020

**Año 2019.-** Se procederá a aplicar un incremento salarial de un 1,9% sobre todos los conceptos vigentes a 31 de Diciembre de 2018. Se aplicara revisión salarial al alza en todo lo que el IPC de 2019 exceda del 1,9%.

**Año 2020.-** Se procederá a aplicar un incremento salarial de un 1,9% sobre todos los conceptos vigentes a 31 de Diciembre de 2019. Se aplicara revisión salarial al alza en todo lo que el IPC de 2020 exceda del 1,9%.

El presente Principio de Acuerdo queda supeditado a la aprobación y ratificación de la Asamblea de Trabajadores y del ayuntamiento de Cornellá de Llobregat.

Sin nada más que tratar se levanta la sesión, firmando los asistentes en prueba de conformidad.

Por la Empresa

Por la parte social