



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 27 de febrero de 2015, de la Consejería de Economía y Empleo, por la que se ordena la inscripción del Convenio Colectivo de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S.A., en Corvera (Asturias), en la actividad de limpieza pública y recogida de basuras, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo dependiente de la Dirección General de Trabajo.

Vista la solicitud de inscripción de convenio colectivo presentada por la Comisión Negociadora del convenio colectivo de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S.A., en Corvera (Asturias) en la actividad de limpieza pública y recogida de basuras (expediente C-008/2015, código 33100031012011), a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del Principado de Asturias, suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores el 2 de febrero de 2015, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 3 de julio de 2012, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Economía y Empleo en el titular de la Dirección General de Trabajo, por la presente,

RESUELVO

Ordenar su inscripción en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Trabajo, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Oviedo, a 27 de febrero de 2015.—El Consejero de Economía y Empleo.—P.D. autorizada en Resolución de 3-07-2012, publicada en el BOPA núm. 156, de 6-07-2012, el Director General de Trabajo.—Cód. 2015-04245.

ACTA DE OTORGAMIENTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE FOMENTO CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A., DE CORVERA

En Oviedo, siendo las 13:30 horas del día 2 de febrero de 2015, en las oficinas de la empresa, sitas en la Plaza de América 10, 5.ª planta, se reúne la comisión negociadora del Convenio Colectivo de Fomento de Construcciones y Contratas, S.A.-Corvera, integrada por las siguientes personas:

Por la representación empresarial:

- D. Ernesto Barrio Vega.
- D. Vicente Cid Blanco.
- D. David Miranda Mora.

Por la representación de los trabajadores:

- D. Carlos José Bruzos Álvarez (delegado de personal por UGT).

Asesora:

- Dña. M.ª Teresa Aparicio Calabozo (UGT).

Ambas representaciones se reconocen mutua y recíprocamente como partes legítimas y únicos interlocutores válidos para la negociación colectiva, declarándose constituidos en comisión negociadora del convenio colectivo de la empresa, y por unanimidad de todos ellos convienen y otorgan el siguiente:

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS S.A., EN CORVERA (ASTURIAS), EN LA ACTIVIDAD DE LIMPIEZA PÚBLICA Y RECOGIDA DE BASURAS

CAPÍTULO I

PARTES NEGOCIADORAS, ÁMBITO DE APLICACIÓN, VIGENCIA Y DURACIÓN

Artículo I.—*Determinación de las partes negociadoras.*

El presente Convenio es firmado por una parte por la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. en el centro de trabajo de Corvera (Asturias) y de otra por la Central Sindical, con representación en el citado centro de trabajo, Unión General de Trabajadores (UGT).

Las partes ostentan y se reconocen mutua y recíprocamente la representatividad requerida en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores y, por tanto, con plena legitimidad para suscribir el presente Convenio Colectivo.



Artículo II.—Ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores que presten sus servicios en la Empresa Fomento de Construcciones y Contratas S.A., en Corvera (Asturias), adscritos a la contrata de limpieza viaria y recogida de basuras con el Ayuntamiento de Corvera.

Artículo III.—Vigencia, denuncia y legislación supletoria.

Vigencia:

La duración de este convenio será de 4 años, iniciando su vigencia el 1 de abril de 2014 y finalizando el 31 de marzo de 2018.

Dentro del mes siguiente a su expiración (es decir, antes del 1 de mayo de 2018), las partes se comprometen a negociar un nuevo convenio.

Salvo que entrase en vigor antes un nuevo convenio, el presente convenio mantendrá temporalmente su vigencia, durante el plazo máximo de un año. En todo caso (se haya firmado o no un nuevo Convenio para entonces), el presente Convenio expirará y perderá totalmente su vigencia, una vez llegado el 31 de marzo de 2019, sin necesidad de denuncia.

Denuncia:

El presente convenio se entenderá expresamente denunciado al 31 de marzo de 2018, debiendo comenzar la negociación del Convenio siguiente en el mes de abril de 2018.

Legislación supletoria:

En lo no establecido en este Convenio se estará a lo que dicte el Estatuto de los Trabajadores y demás fuentes de Derecho Laboral, así como al Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado actualmente vigente (BOE 30-7-2013).

Artículo IV.—Revisión salarial.

Revisión salarial.

- Primer año (01/04/14-31/03/15): Se mantienen los salarios fijados en la tabla salarial vigente a la firma del presente convenio, sin incremento alguno. Se adjunta dicha tabla salarial, como anexo I.
- Segundo año (01/04/15-31/03/16): los salarios fijados en la citada Tabla Salarial se incrementarán en un 0,25%. Se adjunta la tabla salarial para dicho período, como anexo II.
- Tercer año (01/04/16-31/03/17): los salarios fijados en la Tabla Salarial se incrementarán en un 0,25%. Se adjunta la tabla salarial para dicho período, como anexo III.
- Cuarto año (01/04/17-31/03/18): los salarios fijados en la Tabla Salarial se incrementarán en un 0,25% sobre la tabla del año anterior. Además, en el cuarto año de vigencia del convenio se incrementará la cantidad equivalente a un 0,75% adicional sobre todos los conceptos de la tabla salarial, devengándose en cómputo anual y abonándose en una sola paga anual, que se abonará junto con la nómina del mes de marzo del año siguiente al de su devengo, bajo el concepto de "paga de Beneficios". Se adjunta, en el anexo IV la tabla salarial para dicho período.

CAPÍTULO II

INGRESOS, CONTRATOS DE TRABAJO, SUBROGACIÓN DE PERSONAL Y CESES

Artículo V.—Ingreso de personal.

La Empresa suscribirá con su personal, antes de su incorporación al trabajo y por escrito, un contrato de trabajo que será visado por la Oficina de Empleo, entregándole copia al contratado.

En lo concerniente a derechos de información de los trabajadores en materia de contratación se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo VI.—Modalidades de contrato.

Se estará a lo legalmente establecido, sin perjuicio de que para la realización de contratos se atienda en primer lugar a aquellos trabajadores que hayan prestado servicios a la empresa con informe favorable

A la terminación del contrato de trabajo, cualquiera que sea su modalidad, se notificará por escrito el cese al trabajador afectado y a los representantes sindicales.

- Contrato de duración determinada (art. 15 b ET).

El contrato de duración determinada previsto en el apartado 1.b. del art. 15 de E.T. podrá concertarse para cubrir puestos de trabajo cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, de conformidad con lo establecido en el artículo 19 bis del Convenio Colectivo del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (BOE de 30 de julio de 2013).



En tales supuestos, se considerará que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato, en los casos previstos por el Estatuto de los Trabajadores, cuando se incremente el volumen de trabajo o se considere necesario aumentar el número de personas que realizan un determinado trabajo o servicio.

En el caso de que se concierten por un período inferior a 12 meses podrán ser prorrogados mediante acuerdo entre las partes, sin que la duración del contrato pueda exceder del límite máximo de 12 meses.

Artículo VII.—*Subrogación de personal.*

En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de la contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trata, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida.

La subrogación se llevará a efecto en los supuestos, en la forma, y en las condiciones establecidas en el capítulo XI del Convenio Colectivo del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (BOE de 30-7-2013).

Artículo VIII.—*Preaviso de cese.*

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en la Empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma con un plazo de preaviso mínimo de 15 días. El incumplimiento de esta obligación conllevará la pérdida de los devengos de un día por cada día de preaviso incumplido.

La Empresa se compromete a preavisar con 15 días de antelación al cese de cualquier contrato, excepto en los contratos de duración inferior al mes.

CAPÍTULO III

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL, DEFINICIÓN, PROMOCIÓN, ASCENSOS Y MOVILIDAD FUNCIONAL Y PROTECCIÓN JURÍDICA

Artículo IX.—*Clasificación profesional.*

El sistema de clasificación profesional de aplicación es el vigente en el Capítulo V del Convenio Colectivo del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (BOE 30-7-2013), a cuyo contenido íntegro nos remitimos.

Cada grupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación; encuadrándose en los mismos las distintas tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al personal.

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

Los cometidos profesionales de cada grupo profesional, tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al personal, 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 sus tareas, oficio, funciones, especialidad profesional y/o responsabilidades asignadas, entre los que se incluyen la limpieza de maquinaria, herramientas y útiles de trabajo.

La pertenencia o adscripción a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones, permisos de todo tipo, naturaleza y clase, capacitaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados en la normativa vigente.

El personal al servicio de la Empresa, afectado por el presente Convenio se clasificará, atendiendo a las funciones que efectúe, en los siguientes grupos profesionales:

- Grupo de técnicos.
- Grupo de mandos intermedios.
- Grupo de administrativos.
- Grupo de operarios.

La clasificación del personal afectado por el Convenio del Sector citado (BOE 30-7-2013), es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas las plazas si las necesidades de la actividad de la Empresa no lo requieren.

Artículo X.—*Definición de personal.*

De conformidad con lo dispuesto en el art 22 del Convenio del Sector (BOE 30-7-2013), cada grupo profesional comprende las tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades que para cada uno de se especifica en dicho artículo al cual nos remitimos íntegramente.

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

Siguiendo la estructura y clasificación y definiciones del artículo 22 del Convenio del Sector se mencionan a continuación sólo las funciones y especialidades que habitualmente hay en el contrato dentro del grupo profesional de operarios, siendo dicha relación meramente enunciativa; remitiéndonos al contenido íntegro de dicho artículo, que resulta de plena aplicación; sin que ello presuponga ninguna obligación de tener cubiertas todas las plazas si las necesidades de la actividad de la Empresa no lo requieren:

- D) Grupo de personal operario:
 - D.1) Conductor/ conductora o maquinista: En posesión del carné o permiso de conducir correspondiente, 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 las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio. 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 los mismos.
 - D.2) Jefe de equipo: Es el Peón especializado que, además de realizar su propio cometido, dirige y se responsabiliza del trabajo del personal que integra su equipo. Puede sustituir al Capataz en sus ausencias.
 - D.3) Peón especializado: El dedicado a determinadas funciones que sin constituir un oficio exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad.
 - D.4) Peón: Encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.
 - D.5) Oficial/a primera de taller o mecánico: Con mando sobre otros operarios o sin él, posee los conocimientos del oficio y lo practica con el mayor esmero y delicadeza y pleno rendimiento.
 - D.6) Oficial/a segunda de taller o mecánico: Con conocimiento teórico-práctico del oficio, sin llegar a la especialización y perfección exigidas a los Oficiales/as de primera, ejecutan los cometidos de su oficio, con la suficiente perfección y eficacia.
 - D.7) Oficial/a tercera de taller o mecánico: Personal que no alcanza aún los conocimientos teórico-prácticos para realizar su cometido con la perfección y eficacia exigidas a los Oficiales/as de segunda.
 - D.8) Basculero: Es el encargado y responsable del pesaje de vehículos en las básculas, que además efectúa las oportunas anotaciones en las hojas de ruta y en los partes de báscula.
 - D.9) Almacenero: Es el encargado de recibir los materiales y mercancías distribuidas en las dependencias del almacén; despacha los pedidos, registra en los libros el movimiento durante la jornada y redacta los partes de entrada y salida. Poseerá, si así lo exige la empresa, conocimientos elementales de mecanografía y contabilidad.
 - D.10) Ordenanza: Subalterno cuya misión consiste en hacer recados dentro o fuera de la oficina, copiar documentos, recoger y entregar correspondencia, orientar al público en la oficina, atender centralitas telefónicas y cualquier otra labor auxiliar.
 - D.11) Portero: Tiene como misión especial la vigilancia de los accesos y dependencias de la empresa.
 - D.12) Vigilante o guarda: Tiene a su cargo la vigilancia, diurna o nocturna, de los locales o centros de trabajo, así como los útiles y herramientas que en los mismos se guardan.
 - D.13) Limpiador/a: Es el operario que tiene por misión la limpieza de los locales y dependencias de la empresa.

Artículo XI.—*Promoción y ascensos.*

Cuando sea necesario crear un nuevo puesto de trabajo o cubrir una vacante que se produzca, y ello pudiera significar un ascenso para el personal de la Empresa, afectado por el presente convenio, se procederá a cubrir el puesto de trabajo teniendo en cuenta formación, méritos y antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas de la Empresa.

La Empresa, ante cualquier contratación externa estudiará antes la posibilidad de promocionar y ascender al personal en plantilla que demuestre calificación para ello.

Artículo XII.—*Protección jurídica.*

A todo trabajador que, conduciendo un vehículo de la Empresa, le fuera retirado temporalmente el permiso de conducir por incidente o accidente no temerario, se le asegura una ocupación lo más acorde posible con su profesión habitual, así como el salario y la categoría que tenía reconocida, hasta que el procedimiento legal sea firme.

Una vez que exista resolución firme, si es favorable al trabajador/a, este volverá a desarrollar su trabajo habitual, y si es contraria al mismo, sus consecuencias serán analizadas por la Empresa y el Delegado de Personal.

En caso de retirada del permiso de conducir por enfermedad y/o accidente, como puede ser la pérdida de visión, oído, etc., y o alcanzase el grado de incapacidad legal para su cese en la Empresa, se le buscará un puesto de trabajo diferente de acuerdo con sus circunstancias físicas, con retribución del nuevo puesto de trabajo al que se destine, con voluntariedad del trabajador, matización y estudio, siempre que fuese posible.

En aquellos supuestos en que se produjesen accidentes o incidentes (ver aclaración) durante y a consecuencia de la prestación del servicio, la Empresa asumirá la defensa jurídica de los trabajadores.

Con respecto a las responsabilidades se estará en primera instancia a lo sancionado por los Tribunales, sin perjuicio de que en cada caso concreto el Delegado de Personal plantee a la Empresa alternativas, que se estudiarán.



Aclaración de incidente: quedan excluidos aquellos incidentes de los que se pueda derivar la imposición, por parte de la Empresa, de una sanción al trabajador, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 58 del R.D. 1/1995, de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores; así como del artículo 54 y siguientes del Convenio Colectivo General del Sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado.

CAPÍTULO IV

JORNADAS, HORARIO, VACACIONES, PERMISOS, EXCEDENCIAS Y HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo XIII.—*Jornada de trabajo.*

Para las actividades reguladas por el presente convenio, la jornada laboral ordinaria será de 40 horas semanales efectivas de trabajo.

Por razones del servicio es necesario que alguno de los trabajadores realice su trabajo en jornada partida. Para la concreción de los trabajadores que deben realizar dicha jornada, se acudirá primero a los voluntarios y en caso de que no se cubran las necesidades con los voluntarios, la Empresa designará a los trabajadores atendiendo en lo posible a sus preferencias por antigüedad.

Artículo XIV.—*Horario de trabajo y descansos.*

El horario de trabajo será indicado en el correspondiente Calendario Laboral, que será publicado a primeros de cada año. Dado el carácter de público del servicio que se presta, se podrá establecer diferente horario en periodos como Semana Santa y Navidad, previo acuerdo entre Empresa y Representante de los Trabajadores.

En las jornadas de 6 horas y superiores se establece un descanso de 15 minutos, a disfrutar dentro de la jornada laboral y que en cada servicio se adaptará a las necesidades del mismo, procurando que dicho descanso coincida con las horas centrales de cada jornada.

Los descansos semanales para RSU y LV:

Debido a que la prestación del servicio es de lunes a domingo, y como norma general, se establece un descanso semanal mínimo de día y medio, que se disfrutará de forma rotativa dentro del mismo servicio entre el lunes y el domingo, ambos días inclusive. Los descansos se publicarán en los tablones de anuncios de forma semanal.

Artículo XV.—*Vacaciones.*

Todo el personal sujeto a este Convenio tiene derecho a un período de vacaciones de 30 días naturales retribuidos, o a la parte proporcional que le corresponda de no llevar trabajando en la Empresa el año necesario para el disfrute de este derecho.

El período de disfrute será del mes de mayo al mes de octubre, ambos inclusive, y se ha de confeccionar un calendario entre el representante de la Empresa y el de los trabajadores, al menos con dos meses de antelación al comienzo del disfrute de las mismas, es decir a finales del mes de febrero.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la Empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo XVI.—*Permisos retribuidos.*

I. Todo trabajador, previo aviso y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos siguientes y durante el tiempo que a continuación se expone:

- a. Quince días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho inscrita en el Registro habilitado al efecto.
- b. Dos días por nacimiento de hijo. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto o en caso de enfermedad grave, bien del hijo o de la madre, el permiso se ampliará en dos días más.
- c. Dos días por el fallecimiento, accidente, enfermedad grave, 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 este permiso se ampliará en dos días más. Primer grado: Cónyuge o pareja de hecho, padre, madre o hijos/as. Segundo grado: Abuelos/as, nietos/as y hermanos/as.
- d. Un día laboral en caso de cirugía sin ingreso del trabajador.
- e. Se concederá permiso para acudir a médico especialista, siempre que ello esté justificado y no exista posibilidad de realizarlo fuera de horas de trabajo. A tal efecto deberá preavisar a la Empresa con 24 horas de antelación presentando justificante o volante de cita con el especialista y con posterioridad deberá justificar haber asistido a dicha consulta.



- f. Un día por asuntos propios. Las peticiones sólo podrán ser coincidentes como máximo en dos trabajadores de la plantilla, en la misma fecha.
- g. Un día laboral en el caso de matrimonio de padres, hijos, nietos naturales o políticos y hermanos naturales o políticos. Si fuese fuera de la provincia o a más de 100 Km., se ampliaría en un día más.
- h. Un día por traslado de domicilio habitual.
- i. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo (como el derecho al voto) Cuando conste en una norma legal o pactada se estará a lo dispuesto en su duración y compensación. Si supusiese la imposibilidad de prestación de trabajo en más del 20% en un período de tres meses, podrá la empresa pasarlo a la situación de excedente forzoso.
En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
El desempeño de la función de jurado tendrá a los efectos del ordenamiento laboral la consideración de cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- j. Se concederán los permisos necesarios para efectuar exámenes de perfeccionamiento profesional, académico, así como por renovación. Los trabajadores que cursen estudios tendrán preferencia para elegir turno dentro de la empresa.
- k. Un día laboral para la renovación del permiso de conducir a los trabajadores que realicen funciones de conductor o peón conductor en la Empresa, incluidos los trabajadores afectados del turno de noche.
- l. Los representantes sindicales que participen en comisiones negociadoras de convenios colectivos, siempre que la empresa esté afectada por la negociación, el tiempo necesario para el adecuado ejercicio de su labor. Si se realiza fuera de la localidad de trabajo se abonarán los gastos de transporte, así como los de aparcamiento. Si se realiza fuera del horario laboral, se le abonará como tiempo de trabajo efectivo.
- m. Los períodos utilizados por los Delegados de Personal o miembros del Comité, como crédito de horas normales para el desempeño de sus funciones.
- n. El trabajador tendrá derecho a que en los casos de despido por causas objetivas (ineptitud del trabajador, falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas, amortización de puestos de trabajo y faltas de asistencia al trabajo) se le conceda una licencia de 6 horas semanales retribuidas para la búsqueda de un nuevo empleo.
- o. 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.
- p. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora, asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.
- q. Maternidad: En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas (16+2).
- r. Paternidad: 13 días ininterrumpidos. Se podrá disfrutar en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre empresa y trabajador. Podrá disfrutarse esta licencia hasta un día después de las 16 semanas posteriores al parto.
- s. Las trabajadoras o trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Podrá sustituirse este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por cualquiera de los progenitores en caso de que ambos trabajen.
- t. Lactancia: 100% de la Base Reguladora. Se podrá acumular en jornadas completas en los términos que establezca la Negociación Colectiva o acuerdo de empresa.
- u. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. Dicha reducción de jornada será como mínimo de 1/8, con disminución proporcional de salario.
No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificativas de funcionamiento de empresa (apartado 5, redactado según Ley 39/99, de 5 de noviembre).
- v. Conciliación de la vida laboral con la vida personal y familiar:
 - 1) Adaptación de la jornada laboral por motivos personales o familiares: Se podrá adaptar la jornada para hacer efectivo el derecho de conciliación en los términos que establezca la Negociación Colectiva o Acuerdo con la Empresa.
 - 2) Vacaciones: Cuando el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia se podrán disfrutar las vacaciones aunque haya terminado el año natural.



II. Se considerará pareja de hecho a aquella inscrita en los Registros Públicos habilitados al efecto. La referencia hecha en este artículo a matrimonio o grados de afinidad o consanguinidad, se entenderá igualmente extensiva a las parejas de hecho inscritas como tales.

Artículo XVII.—*Permisos sin retribuir.*

Los trabajadores tendrán derecho a solicitar por causas razonables y justificadas la concesión de hasta 3 días de permiso sin retribuir, que se concederán, con al menos diez días de antelación, salvo en casos de conflicto colectivo, y siempre que no se soliciten entre el período comprendido entre el 1 de mayo y 30 de octubre.

Artículo XVIII.—*Excedencias.*

Se entenderán siempre concedidas sin derecho a retribución alguna por parte de la Empresa y podrán ser forzosas o voluntarias.

1. *Excedencia forzosa.*

Su concesión es obligatoria por la empresa, que deberá reservar el puesto de trabajo del solicitante. De igual forma se considerará como tiempo trabajado a efectos del cómputo de la antigüedad. El trabajador debe solicitar su reingreso dentro del mes siguiente al cese de la causa que lo produjo.

Las causas de excedencia forzosa son:

- La designación o elección para un cargo público.
- Realización de funciones sindicales de ámbito provincial o superior.

2. *Excedencia voluntaria.*

Será necesaria una antigüedad en la empresa de un año como mínimo y no conllevará derecho a reserva del puesto de trabajo, sino que el trabajador tendrá un derecho preferente a incorporarse en la empresa en el momento en el que se produzca alguna vacante. En cuanto a la duración, la misma no será inferior a 4 meses ni superior a 5 años con un año de antigüedad.

Este derecho sólo podrá ser ejercido nuevamente por el trabajador cuando hayan transcurrido al menos 4 años desde el final de la anterior excedencia.

- Excedencia voluntaria por cuidado de hijo o familiar.

Su duración máxima será de tres años, para el cuidado de cada hijo (natural o adoptado) a contar desde el nacimiento, adopción o acogimiento de éste. Los sucesivos hijos darán lugar a un nuevo período de excedencia que podrá fin al que viniera disfrutando. En el caso de que ambos progenitores trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar ese derecho.

Este período de suspensión será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación, a cuya participación deberá ser convocado por su empresario.

Durante el primer año tendrá derecho a reserva de puesto de trabajo y transcurrido éste la reserva se limitará a un puesto dentro del mismo grupo profesional o función o especialidad profesional.

Por cuidado de hijos: Derecho a un período no superior a 3 años, a contar desde el momento del nacimiento o resolución, con reserva del puesto de trabajo durante el primer año. Los tres primeros años se considerarán como período cotizado. Se contemplan los casos de acogimiento provisional.

Por cuidado de familiares: hasta segundo grado de consanguinidad. Derecho a un período no superior a dos años. El primer año se considerará como período cotizado.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su incorporación.

Artículo XIX.—*Horas extraordinarias.*

Se entiende por horas extraordinarias, aquellas que se realizan excediendo la duración máxima de la jornada de trabajo. Su realización será siempre con carácter voluntario y su remuneración será la determinada en la tabla salarial. No podrán realizar horas extraordinarias los menores de 18 años, ni los trabajadores nocturnos (es decir, cuando al menos tres horas de la jornada diaria o un tercio de la jornada laboral anual, se realiza entre las diez de la noche y las seis de la mañana). El límite máximo de las horas extraordinarias no puede ser superior a 80 horas al año y dentro de éstas no se computarán las que se tengan que realizar por razones de fuerza mayor. En todo caso se estará a lo dispuesto en el art. 35 y 36 del Estatuto de los Trabajadores.

En todo caso y dado el carácter voluntario de la realización de estas horas, la empresa comunicará con la debida antelación a los trabajadores, la posibilidad de realizar las mismas y su remuneración o compensación con descanso, a fin de que pueda optar por realizar dichas horas extraordinarias o no.

“Horas extraordinarias estructurales”: Dado el carácter público de los servicios que se prestan en esta actividad, se considerarán horas extraordinarias estructurales todas aquellas que se precisen para la finalización de los distintos servicios en que consiste la actividad, concretadas por la prolongación de tiempos que se realicen motivados bien sea por ausencias imprevistas bien por procesos puntas de producción no habituales y otras situaciones estructurales derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trata, todo ello, al amparo de lo dispuesto en la Orden Ministerial de 1 de marzo de 1983 y Real Decreto 2064/1995 y Real Decreto 1890/1999, siendo su realización obligatoria para el trabajador.



CAPÍTULO V RETRIBUCIONES

Artículo XX.—*Conceptos retribuidos.*

La retribución de cada trabajador estará compuesta por el salario base del Convenio y los complementos que para cada actividad, nivel y categoría se determinen en la tabla salarial (Anexo I), en relación con el contenido de los apartados siguientes:

- a) Salario base:
El salario base del personal adscrito al presente Convenio Colectivo es el que se determina para cada nivel y categoría en el anexo correspondiente.
- b) Plus de actividad:
Este complemento salarial es de índole funcional y su percepción depende de un rendimiento normal y correcto dentro de las características del puesto de trabajo asignado. Su abono se efectuará por día efectivamente trabajado y su importe será el que señala para categoría y actividad en la tabla salarial anexa.
- c) Nocturnidad:
Todos los trabajadores que realicen la jornada entre las 22 horas y las 6 horas percibirán un plus de nocturnidad, por día efectivamente trabajado, consistente en un 25% del salario base de su categoría profesional.
- d) Plus penoso:
A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, se les abonará una bonificación del 20% sobre el salario base. Si estas labores se efectúan únicamente durante un período superior a sesenta minutos por jornada, sin exceder de media jornada, la bonificación se reducirá al 10%.
- e) Plus de transporte:
El personal comprendido en el presente Convenio percibirá por día efectivamente trabajado, una cantidad en concepto de Plus de transporte, que figura en la Tabla Salarial anexa.
- f) Plus de especialización:
El personal con la función o especialidad profesional de peón comprendido en el presente Convenio, que realice entre sus funciones la conducción de vehículos de hasta 3.500 kg, percibirá por día efectivamente trabajado, una cantidad en concepto de Plus de especialización, que figura en la Tabla Salarial anexa.
- g) Plus de control:
El personal comprendido en el presente Convenio, que realice entre sus funciones, el seguimiento y control del trabajo del personal que integra el servicio, percibirá mensualmente, una cantidad en concepto de Plus de control, que figura en la Tabla Salarial anexa.

Realización de funciones distintas: A todo trabajador que realice funciones o especialidades profesionales distintas de forma no habitual se le abonará la diferencia salarial o plus que en su caso corresponda (según la tabla salarial) a la función o especialidad profesional que en ese momento desarrolle, abonándosele la diferencia salarial (según la tabla salarial), en todos los conceptos, durante los días en que se realice efectivamente dicha labor.

Artículo XXI.—*Retribución de días festivos y domingos.*

Por cada domingo o día de fiesta trabajado, se abonará la cuantía correspondiente a la retribución normal de ese día, más la cuantía fija, reflejada en la tabla salarial anexa para cada una de las categorías.

San Martín de Porres: Patrón de la actividad, tendrá la consideración de fiesta abonable. No obstante, al ser de obligada prestación los servicios que por disposición contractual con el Excmo. Ayuntamiento de Corvera correspondan a ese día, su retribución se hará efectiva en idéntica forma a la descrita para los festivos. Caso de coincidir en festivo, su celebración se trasladará al día siguiente.

Artículo XXII.—*Pagas extraordinarias.*

La Empresa abonará a todo el personal incluido en este Convenio dos pagas extraordinarias, que se ajustarán a las siguientes normas:

- a) Denominación: Las pagas extraordinarias que se establecen en el presente Convenio tendrán la denominación de: Paga de Verano, Navidad y Beneficios, esta última sólo se devengará a partir del cuarto año de vigencia del presente convenio.
- b) Cuantía: Será la fijada en las tablas salariales anexas, para cada una de las funciones o especialidades profesionales reflejadas en la misma, que corresponda a 30 días sobre el salario base, en las pagas de Verano y Navidad.
En la paga de Beneficios, que se devengará a partir del cuarto año, la cuantía será la fijada en el anexo IV.
- c) Devengos: Todas las pagas se devengarán día a día en los períodos que a continuación se indican:
Paga de Verano: del 1 de enero al 30 de junio.
Paga de Navidad: del 1 de julio al 31 de diciembre.
Paga de Beneficios (a partir del cuarto año de vigencia del Convenio): del 1 de enero al 31 de diciembre.



Artículo XXIII.—*Abono de salarios.*

La retribución mensual se abonará a todos los trabajadores de este Centro de Trabajo, mediante transferencia bancaria a modalidad similar, a mes vencido dentro los cinco primeros días del mes correspondiente.

El trabajador que lo solicite antes del día 20 de cada mes, tiene derecho a un anticipo en cuantía no superior al valor del salario devengado hasta la fecha de la solicitud.

CAPÍTULO VI

BENEFICIOS ASISTENCIALES, INCAPACIDAD TEMPORAL Y JUBILACIONES.

Artículo XXIV.—*Indemnización por muerte e incapacidad.*

La Empresa suscribirá póliza de Seguros que permita a cada trabajador a las indemnizaciones que se especifique en las contingencias siguientes:

- Muerte por accidente (comprende la muerte por accidente tanto, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional): 16.195,5 euros.
- Invalidez permanente absoluta para todo trabajo y Gran Invalidez derivada de accidente de trabajo: 10.797 euros.
- Incapacidad permanente total para su profesión habitual derivada de accidente de trabajo o enfermedad derivada del trabajo: 10.797 euros.

En cualquier supuesto se requerirá para la determinación de la Invalidez absoluta y Gran Invalidez, la expresa declaración de tal por la Dirección Provincial de INSS o Juzgado de lo Social, en su caso, ya que a todos los efectos a ellos compete la calificación de la incapacidad.

En cada una de estas contingencias la determinación de la indemnización se fijará en función de lo pactado en el Convenio Colectivo en el momento del hecho causante, entendiéndose no obstante, que como fecha del hecho causante, a efectos de la cuantía indemnizatoria y contrato de seguro que lo ampare, la fecha en la que se produjo el accidente de trabajo.

En los casos de muerte la indemnización que se señala corresponderá a los herederos de los trabajadores, mientras que el resto de las indemnizaciones corresponderán al trabajador afectado.

Las cifras señaladas, se incrementarán, en su caso, en los mismos porcentajes previstos en el artículo IV para cada año de vigencia del convenio.

Artículo XXV.—*Situación de incapacidad temporal.*

En caso de accidente laboral: La Empresa complementará las prestaciones de Incapacidad Transitoria de la Seguridad Social hasta garantizar el 100% de las retribuciones salariales del trabajador, en el caso de accidente laboral.

En caso de enfermedad común: se complementará la prestación, hasta garantizar el 100% exclusivamente cuando exista hospitalización superior a 48 horas.

Se excluyen en todo caso del complemento las situaciones de Incapacidad Temporal anteriores al ingreso hospitalario, así como los períodos que requieran ingreso hospitalario que sólo obedezca a observación.

En el resto de supuestos de incapacidad temporal por enfermedad común no incluidos en el párrafo anterior, se establece un complemento del 10% sobre la base reguladora de la prestación de Incapacidad Temporal, devengándose exclusivamente a partir del día trigésimo primero de baja.

Artículo XXVI.—*Jubilación parcial.*

Se estará a lo dispuesto en la legislación de la materia: R.D. 1131/2002, de 31 de octubre (publicado en el BOE de 27 de noviembre de 2002, núm.284), en la redacción dada por la reforma introducida por la Ley 27/2011. Se vinculará la jubilación parcial a un contrato relevo.

Artículo XXVII.—*Prevención riesgos laborales y salud laboral.*

Principios generales: Considerando que los empleados tienen derecho a una protección eficaz de su integridad física y de su salud en el trabajo, y que la Empresa tiene el deber de promover, formular y aplicar una adecuada política de prevención de riesgos, las partes se comprometen a colaborar estrechamente para elevar los niveles de salud y seguridad en el trabajo en el ámbito de la Empresa.

Comité de Seguridad y Salud: Se constituirá el Comité de Seguridad y Salud cuya composición y competencias serán las que marque la Ley.

Reconocimiento médico: La Empresa se obliga a efectuar un reconocimiento médico al personal cada año, teniendo en cuenta los reconocimientos médicos específicos a colectivos profesionales determinados y reconocimientos generales a todos los trabajadores. En todo caso el reconocimiento atenderá especialmente a las características del puesto de trabajo. El reconocimiento médico se llevará a cabo de ser posible dentro de la jornada de trabajo. Si por circunstancias especiales tuviera que realizarse fuera del horario del trabajador, se compensará si así lo solicita el trabajador proporcionalmente al tiempo empleado en el mismo.

La Empresa realizará un curso de prevención de riesgos para todo el personal de nueva contratación.



En esta materia se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como a los reglamentos que la desarrollan.

Artículo XXVIII.—*Prendas de trabajo.*

Las prendas de trabajo serán de uso obligatorio y se facilitarán por la Empresa, con la duración que se especifica para cada prenda, según se detalla por funciones o especialidades, en el anexo II.

Las prendas que se relacionan anteriormente se cambiarán por rotura o deterioro, previa entrega de la prenda deteriorada y siempre que el deterioro no obedezca a mala fe o negligencia.

La elección de las prendas será competencia de la empresa y del Delegado de Prevención, observando las directrices y normas de Seguridad e Higiene.

La ropa de invierno se entregará en los años pares y la de verano en los impares.

CAPÍTULO VII

VARIOS

Artículo XXIX.—*Garantía, absorción y compensación.*

Ambas partes manifiestan expresamente que las condiciones establecidas en el presente convenio no son inferiores, en cómputo anual, a las que se venían disfrutando.

Las condiciones y demás condiciones establecidas en este convenio compensarán y absorberán las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas.

Los aumentos de retribución o mejora de condiciones laborales que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de cualquier orden o contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando, comparadas con la globalidad y cómputo anual del mismo, resulten superiores a éste. En caso contrario serán compensadas y absorbidas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos en la forma y condiciones que quedan pactadas.

Artículo XXX.—*Comisión paritaria y resolución de conflictos.*

De conformidad con el artículo 85.3e) del Estatuto de los Trabajadores, se crea una Comisión Paritaria en la aplicación e interpretación del Convenio, integrada por 1 representante de la Empresa y 1 representante de los trabajadores de entre los que hayan formado parte de la Comisión negociadora. Esta comisión se reunirá dos veces al año en la 1.ª quincena de junio y 1.ª de diciembre, así como a petición de cualquiera de las partes.

La Comisión Paritaria estará formada por:

1. Por la parte Empresarial:
D. Vicente Cid Blanco.
2. Por la parte Social:
D. Carlos José Bruzos Álvarez.

Esta Comisión podrá ver asistida por los asesores que estime conveniente cada parte y que lo serán con voz y sin voto, fijándose el domicilio de la misma en la sede de la empresa sita en: Plaza de América, 10, 5.ª Planta. Oviedo.

Las cuestiones que se promuevan ante esta Comisión adoptarán la forma escrita, y se dirigirán al domicilio arriba citado.

Promovida una cuestión ante la Comisión, ésta se reunirá en plazo de 15 días naturales y emitirá resolución en plazo de quince días adicionales, a contar desde el momento en que se produzca la reunión sobre los asuntos que se le sometan.

Serán funciones de esta Comisión las siguientes:

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

Las partes firmantes de este convenio acuerdan su adhesión al vigente Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Asturias (AISECLA) y los que pudieran sustituirle durante la vigencia de este Convenio, comprometiéndose a someter las controversias, tanto colectivas como plurales, que se produzcan entre las partes afectadas por el presente convenio a los procedimientos de mediación y arbitraje ante el Servicio Asturiano de



Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC), regulador en dicho Acuerdo y su Reglamento de Funcionamiento, en los términos establecidos en el mismo.

Artículo XXXI.—Acción sindical.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y al convenio colectivo del sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado.

Los representantes legales de los trabajadores tendrán derecho hacer uso acumulado del crédito legal de horas sindicales. Dicha acumulación se efectuará en cómputo anual.

La Empresa descontará en la nómina mensual e ingresará en una cuenta al efecto, las cuotas sindicales de aquellos trabajadores que lo deseen expresamente. A tal efectos las Centrales Sindicales habilitarán impresos que los propios afiliados cumplimentarán y entregarán a la Empresa para que se efectúe el descuento de la nómina.

Artículo XXXII.—Procedimiento para la inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio.

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

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

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

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio (regulada en el artículo XXIX del presente Convenio) que se pronunciará dentro del plazo de 15 días siguientes al planteamiento de la discrepancia.

Cuando no se hubiese solicitado la intervención de la Comisión Paritaria o cuando en la citada Comisión no se alcanzase el acuerdo, las partes se someterán al procedimiento de mediación y arbitraje ante el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC).

Sólo en caso de que ambas partes así lo soliciten y acepten expresa y voluntariamente, podrán someterse a un arbitraje vinculante. En el caso de sometimiento voluntario y expresa a dicho arbitraje vinculante, el laudo que se dictase tendría la misma eficacia que los acuerdos alcanzados en el período de consultas y sólo sería recurrible conforme al procedimiento y en base a lo dispuesto en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición adicional.—Igualdad

En materia de igualdad, de conformidad con lo previsto por el art. 45.2.º de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, la empresa ha negociado y firmado un Plan de Igualdad a nivel de empresa con las principales centrales sindicales cuya ejecución, seguimiento y evaluación viene encomendada a una Comisión, por lo que la partes se remiten íntegramente al mismo.

El uso de cualesquiera términos contenidos en el presente convenio deben entenderse referidos a su acepción neutra, sin que la forma de género utilizada límite en modo alguno condiciones de empleo, promoción y formación profesional, retribución o cualesquiera otras.

Anexos

Anexos I, II, III y IV. Tablas Salariales.

Anexo V. Vestuario.

Anexo I

TABLA SALARIAL CORVERA (DEL 1/04/14 AL 31/03/15)

ANEXO: I LIMPIEZA CORVERA

TABLA SALARIAL 2014/2015 (1-04-2014/31-03-2015)

CON INCREMENTO: 1/04/2014 0,00 %

Categorías	Salario base 335 días	Plus transporte 272 días	Plus actividad 272 días	Plus penoso 272 días	Plus nocturno 272	Domingos y fiestas 15	Vacaciones	Pagas extras verano y Navidad	Total
CONDUCTOR DÍA	26,07	4,51	2,95	0	0	49,25	784,42	782,10	13.111,19
CONDUCTOR NOCHE	26,07	4,51	2,95	0	6,52	49,25	784,75	782,10	14.884,28
PEÓN DÍA RB	24,83	4,51	2,64	4,97	0	45,96	743,29	744,90	13.846,69
PEÓN NOCHE RB	24,83	4,51	2,64	4,97	6,21	45,96	743,01	744,90	15.534,85
PEÓN DÍA LV	24,83	4,51	2,64	0	0	45,96	743,52	744,90	12.496,17
PEÓN NOCHE LV	24,83	4,51	2,64	0	6,21	45,96	743,23	744,90	14.184,32

Función o especialidad	Horas extras	Plus control	Plus especialización
CONDUCTOR DÍA	11,03	108,36	
CONDUCTOR NOCHE	12,55		
PEÓN DÍA	10,34		1,25
PEÓN NOCHE	11,82		1,25

Anexo II

TABLA SALARIAL CORVERA (DEL 1/04/15 AL 31/03/16)

ANEXO: 2 LIMPIEZA CORVERA

TABLA SALARIAL 2015/2016 (1-04-2015/31-03-2016)

CON INCREMENTO: 1/04/2015 0,25 %

Categorías	Salario base 335 días	Plus transporte 272 días	Plus actividad 272 días	Plus penoso 272 días	Plus nocturno 272	Domingos y fiestas 15	Vacaciones	Pagas extras verano y Navidad	Total
CONDUCTOR DÍA	26,14	4,52	2,96	0	0	49,37	786,39	784,06	13.143,97
CONDUCTOR NOCHE	26,14	4,52	2,96	0	6,53	49,37	786,39	784,06	14.921,49
PEÓN DÍA RB	24,89	4,52	2,65	4,98	0	46,07	745,14	746,76	13.881,31
PEÓN NOCHE RB	24,89	4,52	2,65	4,98	6,22	46,07	744,86	746,76	15.573,69
PEÓN DÍA LV	24,89	4,52	2,65	0	0	46,07	745,38	746,76	12.527,41
PEÓN NOCHE LV	24,89	4,52	2,65	0	6,22	46,07	745,09	746,76	14.219,78

Función o especialidad	Horas extras	Plus control	Plus especialización
CONDUCTOR DÍA	11,06	108,63	
CONDUCTOR NOCHE	12,58		
PEÓN DÍA	10,37		1,25
PEÓN NOCHE	11,85		1,25

Anexo III

TABLA SALARIAL CORVERA (DEL 1/04/16 AL 31/03/17)

ANEXO: 3 LIMPIEZA CORVERA

TABLA SALARIAL 2016/2017 (1-04-2016/31-03-2017)

CON INCREMENTO: 1/04/2016 0,25 %

Categorías	Salario base 335 días	Plus transporte 272 días	Plus actividad 272 días	Plus penoso 272 días	Plus nocturno 272	Domingos y fiestas 15	Vacaciones	Pagas extras verano y Navidad	Total
CONDUCTOR DÍA	26,20	4,53	2,96	0	0	49,50	788,35	786,02	13.176,83
CONDUCTOR NOCHE	26,20	4,53	2,96	0	6,55	49,50	788,68	786,02	14.958,79
PEÓN DÍA RB	24,95	4,53	2,65	4,99	0	46,19	747,01	748,63	13.916,01
PEÓN NOCHE RB	24,95	4,53	2,65	4,99	6,24	46,19	746,73	748,63	15.612,62
PEÓN DÍA LV	24,95	4,53	2,65	0	0	46,19	747,24	748,63	12.558,73
PEÓN NOCHE LV	24,95	4,53	2,65	0	6,24	46,19	746,95	748,63	14.255,33

Función o especialidad	Horas extras	Plus control	Plus especialización
CONDUCTOR DÍA	11,09	108,90	
CONDUCTOR NOCHE	12,61		
PEÓN DÍA	10,39		1,26
PEÓN NOCHE	11,88		1,26

Anexo IV

TABLA SALARIAL CORVERA (DEL 01/04/17 AL 31/03/18)

ANEXO: 4 LIMPIEZA CORVERA

TABLA SALARIAL 2017/2018 (1-04-2017/31-03-2018)

CON INCREMENTO: 1/04/2016 0,25%
 Y UN INCREMENTO ADICIONAL 0,75% ACUMULADO EN LA PAGA DE BENEFICIOS
 INCREMENTO TOTAL 1,00%

Categorías	Salario base 335 días	Plus transporte 272 días	Plus actividad 272 días	Plus penoso 272 días	Plus nocturno 272	Domingos y fiestas 15	Vacaciones	Pagas extras verano y Navidad	Paga extra beneficios marzo	Total
CONDUCTOR DÍA	26,27	4,54	2,97	0	0	49,62	790,32	787,98	98,82	13.308,60
CONDUCTOR NOCHE	26,27	4,54	2,97	0	6,57	49,62	790,65	787,98	112,19	15.108,38
PEÓN DÍA RB	25,02	4,54	2,97	5	0	46,31	748,88	750,50	104,37	14.055,17
PEÓN NOCHE RB	25,02	4,54	2,97	5	6,25	46,31	748,59	750,50	117,10	15.768,75
PEÓN DÍA LV	25,02	4,54	2,97	0	0	46,31	749,11	750,50	94,19	12.684,32
PEÓN NOCHE LV	25,02	4,54	2,97	0	6,25	46,31	748,82	750,50	106,91	14.397,88

Función o especialidad	Horas extras	Plus control	Plus especialización
CONDUCTOR DÍA	11,11	109,17	
CONDUCTOR NOCHE	12,64		
PEÓN DÍA	10,42		1,26
PEÓN NOCHE	11,91		1,26

Anexo V

VESTUARIO

ENTREGA: MAYO			
	CONDUCTORES	PEÓN L.V.	PEÓN RSU
Cada 2 años	2 pantalones	2 pantalones	2 pantalones
Cada 2 años	2 camisas de manga corta	2 camisas de manga corta	2 camisas de manga corta
Anual	1 par botas verano (chiruca) con puntera	1 par botas verano (chiruca) con puntera	1 par botas verano (chiruca) puntera
ENTREGA: OCTUBRE			
	CONDUCTORES	PEÓN L.V.	PEÓN RSU
Cada 2 años	2 cazadoras	2 cazadoras	2 cazadoras
Cada 2 años	2 pantalones de pana	2 pantalones de pana	2 pantalones de pana
Cada 2 años	2 camisas de manga larga	2 camisas de manga larga	2 camisas de manga larga
Anual	1 par de botas de botas material con puntera	1 par de botas de botas material puntera	1 par de botas de botas material puntera
Cada 2 años	1 anorak	1 anorak	1 anorak
Cada 2 años	1 jersey	1 jersey	1 jersey
COMPLEMENTOS			
Anual		1 par de botas de agua al año o hasta su deterioro o pérdida de adherencia de la suela	
Anual		1 chubasquero (chaqueta y pantalón), hasta su deterioro	
Anual		1 gorra, hasta su deterioro	
Anual		2 pares de guantes para prevenir el riesgo mecánico (serraje o vinilo), hasta su deterioro.	