

JUNTA DE ANDALUCÍA**Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo
Delegación Territorial en Córdoba**

Núm. 3.872/2023

Servicio de Administración Laboral

Expediente: 14/01/0124/2023

Código de Convenio: 14103721012021

Visto el Texto suscrito por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa UTE MUSER PRODE SL -FUNDACIÓN AMÁS EMPLEO para el Servicio de Limpieza de Zonas Verdes del Municipio de Córdoba (2023-2025), aprobado el día 13 de julio de 2023, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, modificado por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA nº 215, de 31 de octubre), el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA Ext. nº 90, de 30 de diciembre), modificado por Decreto 300/2022, de 30 de agosto; el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías (BOJA Ext. nº 25, de 26 de julio), modificado por el Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto (BOJA Ext. nº 27, de 8 de agosto), y el Decreto 155/2022, de 9 agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo (BOJA Ext. nº 28, de 11 de agosto),

ACUERDA

PRIMERO. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

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

Córdoba, 5 de septiembre de 2023. Firmado electrónicamente por la Delegada Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Córdoba, María Dolores Gálvez Páez.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA UTE MUSER PRODE SL-FUNDACIÓN AMÁS EMPLEO PARA EL SERVICIO DE LIMPIEZA DE ZONAS VERDES DEL MUNICIPIO DE CÓRDOBA.

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Partes negociadoras. Ámbito, vigencia,
denuncia y revisión

Artículo 1. Partes negociadoras y obligatoriedad del Convenio.

El presente convenio es la expresión del acuerdo libremente adoptado que ha sido negociado por los representantes legales de los trabajadores y las trabajadoras del Servicio de Limpieza de

Zonas Verdes del Municipio de Córdoba y la dirección de la Empresa UTE MUSER PRODE SL-FUNDACIÓN AMÁS EMPLEO.

La regulación contenida en este convenio, consecuencia de la autonomía de la voluntad colectiva será de preceptiva observancia en los ámbitos territorial, funcional, personal y temporales pactados.

El presente convenio colectivo viene a sustituir expresamente los pactos o acuerdos colectivos aplicables a los trabajadores y las trabajadoras del Servicio de Limpieza de Zonas Verdes del Municipio de Córdoba de la empresa UTE MUSER PRODE SL-FUNDACIÓN AMÁS EMPLEO

Artículo 2. Derecho supletorio.

En lo no previsto por el presente convenio colectivo, se aplicará, con carácter supletorio, el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y el Convenio general del sector de ámbito estatal que regula las actividades de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza, así como aquellas otras disposiciones de carácter general en el ámbito de la legislación laboral vigente, en especial en lo que a igualdad, prevención de riesgos laborales y conciliación de la vida laboral y familiar se refiere.

Artículo 3. Ámbito personal, funcional y territorial.

El presente convenio afectará a todo el personal adscrito al Servicio de Limpieza de Zonas Verdes del Municipio de Córdoba de la empresa UTE MUSER PRODE SL-FUNDACIÓN AMÁS EMPLEO, actual adjudicataria del descrito servicio de conformidad con el Expediente de Contratación con la entidad Saneamientos de Córdoba SA (SADECO).

Este convenio incluirá a todas las categorías y tanto al personal actualmente en la plantilla como aquellos que se incorporen al servicio en un futuro.

El personal estará adscrito exclusivamente a este servicio, quedando prohibido su participación total o parcial en otra actividad o servicio distinto al contrato de Limpieza de Zonas verdes del municipio de Córdoba.

Artículo 4. Ámbito temporal: Vigencia, duración y prórrogas.

La vigencia de este convenio se establece en tres años. Su duración se iniciará el 1 de enero de 2023 y se prolongará hasta el 31 de diciembre de 2025. Todos los conceptos de contenido económico se reconocen con efectos desde el 1 de enero de 2023.

El presente convenio se entenderá prorrogado tanto en sus cláusulas normativas como obligacionales por años naturales tras su vencimiento, si no mediara denuncia expresa de cualquiera de las partes firmantes. La denuncia habrá de efectuarse con una antelación mínima de 3 meses a la fecha de su terminación o de cualquiera de sus prórrogas, ante la autoridad competente y comunicarse a la otra parte en igual plazo.

En caso de prórroga, todos los conceptos económicos del convenio se incrementarán en la misma cuantía que el IPC garantizando un mínimo del 2%. A 1 de enero de aplicará dicho incremento del 2% y en el supuesto de que el Índice de Precios Consumo (IPC) sea superior, se efectuará una revisión económica en el exceso producido, con efectos desde el día 1 de enero y sobre todos los conceptos económicos.

Denunciado el Convenio, en tanto no se llegue a un acuerdo sobre uno nuevo que sustituya a este, se mantendrá vigente en su totalidad.

Artículo 5. Absorción y compensación.

Todas las condiciones establecidas en el presente Convenio, cualquiera que fuese su naturaleza, sustituyen, compensan y absorben, en su conjunto y en cómputo anual, a las existentes a la fecha de entrada en vigor, cualquiera que fuese su naturaleza,

origen o denominación.

CAPÍTULO II

Comisión Paritaria del Convenio

Artículo 6. Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria se crea al amparo y conformidad del artículo 85 aptdo. e) del E.T. Analizará de forma previa o simultánea, todas las controversias, situaciones conflictivas, reclamaciones, comunicaciones, denuncias de índole laboral individual o colectiva que puedan formularse por los trabajadores o sus representantes ante la ITSS, Delegación de Trabajo o Juzgados de lo Social, que se produzcan o nazcan de la aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo.

La Comisión tendrá como funciones específicas las siguientes:

a. La interpretación auténtica de las normas contenidas en el convenio colectivo.

b. La vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el mismo.

c. El arbitraje de las cuestiones sometidas a su consideración por las partes y la mediación obligatoria en los conflictos colectivos que puedan suscitarse con relación a lo acordado en el convenio colectivo.

d. Cualesquiera otras competencias que las partes quieran asignarles, siempre que exista acuerdo.

La Comisión estará integrada por un/una representante de la empresa y, otro/otra de los trabajadores, pudiendo ambas representaciones contar con la asistencia de asesores o asesoras.

La Comisión se reunirá cuando lo solicite cualquiera de las partes, debiendo fijarse una fecha en el plazo de diez días desde la solicitud, salvo que las partes expresamente acuerden otra fecha. Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por mayoría de cada una de las partes integrantes de la Comisión, vinculando a ambas partes en los mismos términos que el presente Convenio, al cual se anexarán.

Finalizada cada una de las reuniones, se levantará acta en la que serán relacionados los temas tratados, intervenciones, así como, en su caso, los acuerdos alcanzados, siendo firmada por la totalidad de los asistentes.

En los términos de la regulación contenida en este artículo, los conflictos colectivos o individuales que se susciten en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, requerirá para su consideración de licitud el previo conocimiento de la Comisión Paritaria, a la que se reconoce por las partes el carácter de instancia previa ante la que deberá intentarse obligatoriamente la solución de dichos conflictos.

CAPÍTULO III

Clasificación Profesional

Artículo 7.

El sistema de clasificación profesional que se contempla en el presente convenio se estructura en Grupos Profesionales. El personal estará encuadrado atendiendo a las funciones que ejecuta en la empresa en alguno de los siguientes Grupos Profesionales: Grupo Técnicos/as y Administrativos/as, y Grupo de Servicio.

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.

Todo el personal de la Empresa estará sujeto a la movilidad funcional, en los términos establecidos legalmente, según las necesidades del servicio, los trabajos de superior categoría serán abonando económicamente de forma correspondiente a la categoría que se ocupe.

GRUPOS PROFESIONALES

A. Grupo Profesional Personal Técnico y Administrativo:

-AUXILIAR ADMINISTRATIVO. Personal que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

Realiza funciones auxiliares de contabilidad y coadyuvantes de la misma, así como gestión administrativa de compraventa de productos, servicios y personal.

Se encarga de las comunicaciones internas, comunicación de incidencias, e información entre empresa adjudicataria y Sadeco.

B. Grupo Profesional de Servicio:

-ENCARGADO DEL SERVICIO. Son los/as trabajadores/as que a las órdenes de un Jefe de Servicio o de la Dirección, tiene mando directo sobre el personal encomendado, cuyos trabajos replantea, dirige, vigila y ordena. Tendrá perfecto conocimiento de los oficios de las actividades a su cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos.

Cuida de los suministros de elementos auxiliares y complementarios para el trabajo de los equipos y brigadas.

Facilita a sus jefes las previsiones de necesidades y los datos sobre rendimiento de trabajo.

Tiene conocimientos para interpretar planos, croquis y gráficos y juzgar la ejecución y rendimiento del trabajo realizado por los profesionales de Servicio.

-OFICIAL CONDUCTOR CAMIÓN. Es aquel trabajador/a que de forma habitual y permanente, conduce vehículos de la empresa que precisan de permisos de conducir tipo C, D o E, colaborando en la descarga siempre y cuando no haya personal para ello, responsabilizándose del buen acondicionamiento de la carga y descarga así como a su control durante el transporte.

Deberá tener pleno conocimiento del manejo de los accesorios del vehículo (volquete, grúa, tractel, Etc.). Será responsable del cuidado, limpieza y conservación del vehículo a su cargo.

-OFICIAL CONDUCTOR MAQUINISTA. Es aquel trabajador/a que de forma habitual y permanente, conduce vehículos de la empresa que precisan cierta práctica, formación y especialidad en manejo o conducción de maquinaria de limpieza viaria (barredoras). Deberá estar en posesión del carné de conducir como mínimo para vehículos inferiores a 3.500 kg.

-OFICIAL DE MANTENIMIENTO: Se encarga del mantenimiento de instalaciones, mantenimiento básico y limpieza de vehículos ligeros que no requieren taller, limpieza y reparación de utensilios mecánicos, plásticos, etc., herramientas, recipientes de recogida de basura (papeleras) etc.

-PEÓN. Es aquel trabajador/a 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.

A esta relación se podrán añadir por la empresa otras funciones o puestos de trabajo, si el servicio lo requiriese.

Artículo 8.

1. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la dirección de la Empresa precisara destinar a un/a trabajador/a a tareas correspondientes a una categoría inferior a la suya, sólo podrá serlo por el tiempo imprescindible para su atención, manteniéndose la retribución y demás derechos inherentes a la categoría profesional del/de la interesado/a. Será con carácter rotativo entre los/as trabajadores/as que ocupan el mismo puesto con una duración continuada de 2 días máximo, a fin que no sean desempeñadas siempre por el mismo trabajador, debiéndose comunicar previamente esta decisión por escrito al/a trabajador/a y enviarse copia de la misma a los/as representantes de los/as trabajadores/as.

2. Los trabajadores y trabajadoras con contrato a tiempo parcial tendrán preferencia a ampliar su jornada, con antelación a una nueva incorporación, en caso de necesitarlo la empresa y reunir las personas trabajadoras las condiciones que el puesto precise.

CAPÍTULO IV

Tiempo de trabajo

Artículo 9. Jornada laboral.

Los/as trabajadores/as adscritos al Servicio de Limpieza de Zonas Verdes del Municipio de Córdoba (UTE MUSER PRODE SL-FUNDACIÓN AMÁS EMPLEO) tendrán una jornada de 38 horas y treinta minutos semanales, siendo la jornada diaria de 6 horas y 25 minutos, en la que se computará como tiempo efectivo de trabajo los 30 minutos diarios de descanso/bocadillo.

La jornada laboral será de lunes a domingo con un día de descanso semanal.

En el turno de mañana, la jornada no finalizará más tarde de las 14 horas.

Entre los meses de mayo y septiembre, ambos inclusive, se acordará con la representación de los trabajadores/as adelantar el comienzo de la jornada para evitar la exposición a altas temperaturas.

El trabajo en domingo será rotativo entre el grupo profesional de Servicio de la plantilla, que lo realizará con una frecuencia de un (1) domingo de trabajo y dos (2) domingos de descanso consecutivos, a fin que todos/as realicen el servicio dominical de forma idéntica.

El personal que preste el servicio en domingo disfrutará su día de descanso semanal en los tres días siguientes a éste (lunes, martes o miércoles) de forma rotatoria.

La plantilla de nueva incorporación al Servicio de Limpieza de Zonas Verdes del Municipio de Córdoba realizará su jornada laboral obligatoriamente de lunes a domingos, a semejanza del resto de la plantilla.

Artículo 10. Vacaciones y licencias.

El personal de la empresa disfrutará anualmente de 30 días laborables de vacaciones, no sustituibles por compensación económica alguna, según la legislación vigente. El periodo de vacaciones será retribuido a razón de un mes normal de trabajo, salvo el complemento de actividad.

Asimismo todos/as los/as trabajadores/as percibirán una bolsa de vacaciones cada año de 269,05 euros que se abonará junto con la nómina del mes de junio.

Las personas trabajadoras con contrato temporal percibirán di-

cha cuantía proporcionalmente a la duración de su contrato. En caso de incorporarse a la plantilla a partir del mes de junio, la bolsa de vacaciones se abonará a la terminación del contrato junto con su liquidación.

Se disfrutarán de 3 días de libre designación -asuntos propios-, con carácter retribuido y no recuperable, sin que pueda coincidir con los puentes festivos, debiendo preavisar con una semana de antelación.

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

Se concederá un día de descanso a elegir entre el día 24 o 31 de diciembre, disfrutando la mitad de la plantilla el 24 y la otra mitad el 31.

En la semana de feria se disfrutará un día de descanso. En caso de que el personal voluntariamente no disfrutase este día durante la semana de feria, posteriormente se disfrutarán 2 días teniendo la consideración de días de libre designación -asuntos propios-.

El calendario de vacaciones se confeccionará con la empresa antes del 31 de marzo, teniendo en cuenta que quede cubierto siempre el servicio, por lo que el personal en la medida de lo posible no deberá coincidir entre sí.

En la época estival (desde el 15 de junio al 15 de septiembre) como mínimo disfrutaran la mitad de las vacaciones (15 días), quedando la otra mitad a convenir entre la empresa y los trabajadores.

Si durante el disfrute de vacaciones se causara baja por Incapacidad Temporal, quedarán interrumpidas. Una vez producida el alta médica el/la trabajador/a continuará disfrutando sus vacaciones hasta la fecha prevista inicialmente para su incorporación. El total de días no disfrutados como consecuencia de la IT se disfrutarán de forma negociada. Si una vez programado el periodo vacacional y con carácter previo al inicio de dicho periodo, el/la trabajador/a se viera afectado de Incapacidad Temporal, se retrasará el disfrute de las vacaciones. Finalizado el periodo de IT, el trabajador deberá incorporarse previamente y acordar con la empresa el periodo vacacional que le corresponda.

En caso de matrimonios o parejas de hecho debidamente inscritas, en el que ambos cónyuges sean empleados/as de la Empresa, éstos/as tendrán derecho preferente a disfrutar de sus vacaciones en el mismo periodo.

El personal que tenga convenio regulador sobre custodia de hijos/as tendrán preferencia en la elección de las vacaciones, previa acreditación y aprobación por una comisión creada al efecto, compuesta por la empresa y la representación de los/as trabajadores/as.

El trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por los motivos siguientes, debiendo preavisar con 48 horas de antelación y justificar la licencia:

-Licencia por matrimonio: En caso de matrimonio el/la trabajador/a tendrá derecho a una licencia de 17 días de duración. Esta licencia podrá ser disfrutada en serie con las vacaciones anuales.

-Licencia parejas de hecho: Por inscripción como pareja o unión de hecho en el registro correspondiente, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a un permiso de 17 días naturales, de forma única y exclusiva por la misma unión.

-En caso de muerte del cónyuge o equivalente, abuelos/as, padres, madres, suegros/as, hijos/as, nietos/as, hermanos/as o cuñados/as, el/la trabajador/a tendrá derecho a 3 días de licencia. Cuando, con tal motivo, el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia, el plazo será de 5

días. Estas licencias se iniciarán el día del hecho o el siguiente de producirse. Si el/la trabajador/a hubiese prestado servicio el día del hecho causante, la licencia comenzará al día siguiente.

-Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

-La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año. En tal caso, habrá que acreditar el motivo.

-En caso de traslado de domicilio, el/a trabajador/a tendrá derecho a 1 día de licencia. Si el traslado es fuera de la capital, tendrá derecho a 2 días.

-El/la trabajador/a tendrá derecho al disfrute de los permisos retribuidos necesarios para concurrir a exámenes, cuando acredite cursar con regularidad estudios para la obtención de un título académico organizado por centros oficiales o reconocidos por las autoridades educativas competentes, acreditando además posteriormente la asistencia a dichos exámenes.

-El/la trabajador/a tendrá permiso por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público o personal inexcusable impuesto por las disposiciones vigentes.

-Por matrimonio de hijo/a, el/la trabajador/a disfrutará de un día de licencia que coincidirá con el día de la boda, o en su caso con el primer día laborable si éste fuese festivo o de descanso para el/la trabajador/a.

Artículo 11. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

Artículo 12. Excedencias.

El/la trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de

situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria. El/la trabajador/a que solicite excedencia tendrá derecho a ocupar de manera automática su puesto de trabajo una vez finalizado el periodo de excedencia.

Artículo 13. Trabajos en Festivos.

Teniendo los servicios objeto del presente Convenio general el carácter de públicos, cuando tengan que prestarse en festivos por imperativos del servicio, se desarrollará en los siguientes términos:

En principio, el trabajo en festivo será voluntario y estrictamente rotativo entre el grupo profesional de Servicio de la plantilla adscrita a este servicio, que lo comunicará con 10 días de antelación, a la empresa.

En caso de no completarse el número mínimo de trabajadores/as necesarios para realizar el servicio en festivo, la empresa comunicará con una semana de antelación los/as operarios/as que prestarán servicio dicho festivo, que tendrá carácter rotativo obligatorio entre el grupo profesional de Servicio de la plantilla.

CAPÍTULO V

Retribuciones

Artículo 14. Salario base y complementos.

Concepto de salario. Tendrá la consideración de salario las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por prestación profesional de los servicios laborales prestados.

En la estructura de las retribuciones de trabajo, se distinguirá entre salario base y los complementos del mismo.

El salario del trabajador es fijado por puesto de trabajo y estará compuesto por el salario base y los complementos salariales. La cuantía del salario base y complementos salariales para cada puesto de trabajo será la fijada en las tablas anexas a este convenio.

Se establecen los siguientes incrementos salariales sobre todos los conceptos económicos del convenio y cuyas cuantías están establecidas en las tablas anexas.

-Año 2023: 3%.

-Año 2024: 3,5%.

-Año 2025: 4%.

En el supuesto de que el Índice de Precios Consumo (IPC) de cada uno de los respectivos años (2023, 2024 y 2025) supere el incremento salarial pactado, se efectuará una revisión económica en el exceso producido, con efectos desde el día 1 de enero y sobre todos los conceptos económicos.

A. SALARIO BASE:

Es salario base la parte de retribución del trabajador/a fijada por unidad de tiempo.

El salario base será distinto para cada categoría profesional y tendrá en cuenta las habilidades, conocimientos y responsabilidad necesarias para desempeñar los trabajos propios de cada categoría.

B. COMPLEMENTO DE ENCARGADO:

Es el complemento que retribuye a la persona que tiene a su cargo un equipo de trabajo, al cual dirige, vigila, ordena, orienta y organiza sus tareas, bajo las instrucciones del superior inmediato o Jefe del Servicio. El complemento será de 187,46 euros mensuales y se percibirá en cada mensualidad ordinaria del año.

C. COMPLEMENTO DE CONDUCTOR CAMIÓN/CERTIFICADO DE APTITUD PROFESIONAL:

Es el complemento que retribuye a la/s persona/s, que deban conducir vehículos de la empresa, para los que resulte obligatorio estar en posesión del permiso de conducción de las categorías C1, C1+E, C, C+E, D1, D1+E, D, D+E y que hayan superado los cursos y exámenes exigidos para la obtención del CAP (Certificado de Aptitud Profesional), conforme a la Directiva 2003/59/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de julio de 2003, relativa a la cualificación inicial y a la formación continua de los conductores de determinados vehículos destinados al transporte de mercancías o de viajeros por carretera, percibirán un complemento de 160,68 euros mensuales, por cada mes efectivo de trabajo sin que por tanto se incluya el mismo ni en las pagas extraordinarias ni en el periodo de vacaciones.

D. COMPLEMENTO DE OFICIAL MAQUINISTA/OFICIAL MANTENIMIENTO:

Es el complemento que retribuye a la persona que tiene a su cargo un equipo de trabajo, al cual dirige, vigila, ordena, orienta y organiza sus tareas, bajo las instrucciones del superior inmediato o Jefe del Servicio. El complemento será de 96,41 euros mensuales, por cada mes efectivo de trabajo sin que por tanto se incluya el mismo ni en las pagas extraordinarias ni en el periodo de vacaciones.

E. COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD:

El complemento por antigüedad se abonará a razón del 3% del Salario Base en vigor por cada quinquenio devengado.

Los/as trabajadores/as que vinieran percibiendo complementos salariales por su antigüedad en la empresa en cuantía superior a la establecida en el presente convenio, percibirán la diferencia como complemento personal específico no revisable ni absorbible.

F. PAGAS EXTRAORDINARIAS:

Se establecen dos pagas extraordinarias, una en verano (con devengo del 1 de enero al 30 de junio) y otra en Navidad (con devengo del 1 de julio al 31 de diciembre), a razón de treinta días de salario base cada una más antigüedad, así como una tercera gratificación extraordinaria de quince días de salario base más antigüedad, con devengo del 1 de enero al 31 de diciembre. Todas ellas se percibirán prorrateadas mensualmente.

G. PLUS DE FESTIVOS:

El trabajador que tenga que prestar servicios en alguna de las fiestas nacionales, autonómicas o locales devengará este plus, sin perjuicio del descanso compensatorio oportuno, en la cuantía fijada en tablas anexas.

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

Artículo 15. Percepciones no salariales.

A. PLUS DE TRANSPORTE:

Existirá un plus de transporte extrasalarial que compense al trabajador de los gastos de desplazamiento. Este plus tendrá la cuantía mensual fijada en tablas anexas.

B. ENFERMEDAD COMÚN, ACCIDENTE DE TRABAJO Y NO LABORAL:

Los/as trabajadores/as con discapacidad percibirán el complemento de Incapacidad Temporal en los términos establecidos en el artículo 75 del XV Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de atención a personas con Discapacidad.

Los/as trabajadores/as sin discapacidad percibirán el complemento de Incapacidad Temporal, en los siguientes términos:

-En los supuestos de Incapacidad Temporal por accidente laboral o enfermedad profesional, la empresa abonará un complemento que garantice el 100% del salario real correspondiente a un mes normal de trabajo, desde el inicio de la IT y mientras dure ésta.

-En los supuestos de IT por enfermedad común y accidente no laboral, se estará a lo dispuesto en la legislación aplicable, o en su caso a lo establecido en el convenio colectivo del sector.

Todas las percepciones, salariales y extrasalariales, entrarán en vigor a fecha 1 de enero de 2023. Los atrasos generados de aplicar el incremento salarial para el año 2023 serán abonados dentro de los dos meses siguientes a su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

CAPÍTULO VI

Régimen disciplinario

Artículo 16. Acoso sexual, acoso por razón de sexo, y acoso moral o mobbing.

-Acoso sexual.

Constituye acoso sexual en el trabajo cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que sea indeseado por parte de la persona objeto de dicho comportamiento y tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, mediante actitudes, manifestaciones o comentarios inapropiados.

-Acoso por razón de sexo.

Constituye acoso por razón de sexo, todo comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, así como cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, destinados a impedir y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre hombres y mujeres. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho, a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo, se considera también como acto discriminatorio por razón de sexo.

-Acoso moral o mobbing.

Se entiende como acoso moral, la agresión repetida o persistente por una o más personas durante un tiempo prolongado, ya sea verbal, psicológica, o física, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, que tiene como finalidad la humillación, el menosprecio, el insulto, la coacción o la discriminación de la víctima (aislamiento, rechazo o prohibición de comunicación, la degradación intencionada en las condiciones del puesto de trabajo, la violencia verbal&) En todo caso, la normativa vigente determinará las definiciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral, en el momento de su aplicación.

Artículo 17. Faltas y sanciones.

Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores y las trabajadoras cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador o trabajadora le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico y en especial, por lo dispuesto en el Capítulo XII -artículos 54 y siguientes- del Convenio Colectivo general del sector de ámbito estatal que regula las actividades de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza, así como en el resto de normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

Todas las faltas deberán ser comunicadas para su conocimiento a la representación legal de los/as trabajadores/as.

CAPÍTULO VII

Derechos fundamentales de los trabajadores

Artículo 18. Igualdad de trato y oportunidades en la empresa y no discriminación.

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la Empresa y a la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, así como a velar porque la aplicación de las normas laborales no incurra en infracciones de la Ley vigente ni de las normas constitucionales en esta materia.

UTE MUSER PRODE SL-FUNDACIÓN AMÁS EMPLEO, se compromete a cumplir la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y a conseguir que la igualdad de género se integre totalmente en la cultura de la entidad.

Artículo 19. Tratamiento de datos.

El trabajador o trabajadora se manifiesta conforme a que sus datos personales sean guardados, incorporados y evaluados en el sistema informático de la empresa, para su uso exclusivo en el sistema de nóminas, (previa autorización del trabajador) ya sea propio o de terceros con los que la empresa tenga contratado el servicio de confección de recibos de salarios, seguros sociales y, en general, cualquier obligación en dicha materia.

Artículo 20. Obligación de información sobre circunstancias personales.

El trabajador o trabajadora se obliga a mantener informada a la empresa en cualquier momento sobre cualquier variación en sus circunstancias personales que puedan variar su situación anterior, sin vulnerar, en ningún caso, el derecho a la intimidad. Asimismo, deberá comunicar a la Empresa de inmediato el cambio en su domicilio.

Los/as trabajadores/as comunicarán cualquier alteración en su condición de persona con discapacidad, así como a facilitar toda la información solicitada por la empresa a este respecto, con el único fin de poder cumplir con la normativa vigente relacionada.

CAPÍTULO VIII

Seguridad y Salud Laboral

Artículo 21. Política de Prevención de Riesgos Laborales.

La dirección de la Empresa ha establecido normas sobre seguridad y salud laboral que incluye los compromisos y objetivos generales en materia de Seguridad y salud en la empresa. Dicho documento contempla explícita e implícitamente, en relación con la seguridad y salud en el trabajo, una participación y compromiso a todos los niveles, además de una comunicación eficaz que motive a los trabajadores y las trabajadoras a desarrollar su función con seguridad, comprometiéndose al cumplimiento como mínimo de la legislación vigente y adoptando un compromiso de mejora continua de la acción preventiva.

La empresa garantizará a su personal una revisión médica anual de carácter voluntario para el trabajador o trabajadora, que será realizada por especialistas en enfermedades laborales, de acuerdo con la legislación vigente. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores y las trabajadoras se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y a la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Asimismo, se garantizará que cada trabajador o trabajadora recibirá toda la información y formación específica a los riesgos inherentes los puestos de trabajo; dicha información y formación será suficiente y adecuada, estableciéndose una programación y planificación racional para poderse ejecutar y teniendo en cuenta los recursos de la Empresa.

Artículo 22. Obligaciones de los trabajadores.

Los trabajadores y las trabajadoras deberán cumplir con las normas e instrucciones establecidas, correspondiéndoles velar por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas

otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones de la dirección de la empresa.

Los trabajadores y las trabajadoras, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

1º Utilizar correctamente las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

2º Utilizar correctamente los equipos de protección individual.

3º No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

4º Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores y las trabajadoras designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe por motivos razonables, unos riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores y las trabajadoras.

5º Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores y las trabajadoras en el trabajo.

6º Cooperar con el empresario y con los trabajadores y las trabajadoras que tengan encomendadas funciones específicas en prevención para garantizar unas condiciones de trabajo seguras.

El incumplimiento por parte de los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales tendrá la consideración de incumplimiento laboral (artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores) dando lugar a las sanciones correspondientes, considerándose especialmente las que supongan riesgos para la propia persona y para terceros.

Artículo 23. Facultad sancionadora.

Se acuerda expresamente que se podrán sancionar las imprudencias o incumplimientos por parte del trabajador o la trabajadora de las medidas de prevención de riesgos laborales, que pongan en peligro directa o indirectamente su propia salud, la de sus compañeros o compañeras o la de terceras personas, al tratarse de un incumplimiento contractual grave o culpable.

Artículo 24. Prendas de Trabajo.

A los trabajadores y a las trabajadoras se les dotará del equipo de prendas de trabajo de acuerdo con las necesidades del servicio que prestan, que constarán de dos juegos completos de invierno y dos juegos de verano, así como un juego de ropa de agua.

Durante el mes de marzo de cada año se entregará la ropa de verano y serán 2 pantalones y 2 polos de manga corta.

Durante el mes de octubre de cada año se entregará la ropa de invierno y serán 2 pantalones, 2 polos de manga larga y 1 forro polar, junto con el juego de ropa de agua.

La empresa se responsabilizará de dotar de todas las prendas de trabajo y seguridad necesarias para la realización de los trabajos.

Habida cuenta de que las prendas de seguridad no pueden tener tiempo de uso definido de antemano, estas se renovarán en el momento que estén deterioradas y fuera de uso. La utilización de las prendas de trabajo será obligatoria para los trabajadores en los centros de trabajo durante la jornada laboral.

CAPÍTULO IX

Subrogación del personal

Artículo 25. Subrogación del personal.

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en

el empleo del servicio de zonas verdes, en el marco establecido por el convenio general del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado, operará la subrogación del personal cuando tenga lugar un cambio de entidad prestataria del servicio en cualquier actividad de las reguladas en el ámbito funcional del presente Convenio y se llevará a cabo en los términos establecidos en el capítulo IX del convenio sectorial estatal.

En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga el cambio de entidades, personas físicas o jurídicas que llevan a cabo la actividad de que se trate, los miembros de la plantilla de la entidad saliente pasarán a estar adscritos a la nueva entidad que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que viniesen disfrutando en aquella.

En caso de que la empresa Saneamientos de Córdoba (SADECO) o una Administración Pública decida prestar directamente el Servicio de Limpieza de Zonas Verdes del Municipio de Córdoba, vendrán obligada a la subrogación del personal que lo prestaba, de conformidad con lo establecido en el apartado 3 del artículo 130 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.

Artículo 26. Plan de conciliación.

OBJETIVOS.

-Conseguir equilibrar las responsabilidades laborales, familiares y personales de las personas que componen la plantilla, fomentando estrategias flexibles en la organización del trabajo que favorezcan la conciliación familiar, personal y laboral.

-Adaptar las condiciones de trabajo a los cambios que se producen en la sociedad, relativos a la familia, indicadores sociales, los hábitos y costumbres.

-Proteger la maternidad y paternidad, el cuidado de hijos e hijas menores y las personas dependientes, fomentando la plena integración de hombres y mujeres con responsabilidades familiares.

-Favorecer el acceso y la estabilidad en el empleo de las mujeres.

-Establecer estrategias de gestión de recursos humanos no discriminatorias que garanticen la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En definitiva, se pretende difundir e implantar una serie de acciones para que el personal trabajador de PRODE, pueda armonizar su vida laboral, personal y familiar.

MEDIDAS.

-Cambio en los días de descanso.

Los/las trabajadores/as deberán comunicar los cambios de turno a los responsables, para ello se podrán hacer acuerdos con los propios compañeros/as o recurrir al responsable directo para que realice las gestiones pertinentes. En las solicitudes de cambio de turnos se tendrán muy en cuenta las motivaciones, y solo se podrá denegar por causas de la producción de la empresa.

-Permisos para asistencia médica y acompañamiento a familiares.

Los/as trabajadores/as dispondrán de un máximo de 36 horas anuales retribuidas para asistir a consultas médicas en general del propio trabajador y 24 horas mensuales retribuidas para acompañar al médico de familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad y familiares a cargo en situación de dependencia o también podrán ser disfrutadas para asistencia a reuniones de seguimiento académico para hijos menores de 16 años.

-Trabajo en remoto.

Esta medida tiene como objetivo que el conjunto de la plantilla, y especialmente las personas con responsabilidades familiares, puedan tener la opción puntual por circunstancias excepcionales de trabajar en remoto y así poder atender su vida familiar o de manera permanente para el caso en particular que sea necesario esta forma de trabajo.

Grupo PRODE dispone de un plan de conciliación con más medidas que favorecen la conciliación entre la vida personal, laboral y familiar de los/as trabajadores/as.

Para todos los demás derechos relacionados con este artículo se atenderá a la legislación vigente.

Artículo 27. Plan de igualdad.

El IV plan de igualdad de Grupo PRODE será de aplicación a todo el personal adscrito al servicio de limpieza de zonas verdes de Córdoba (SADECO).

Artículo 28. Comisión de Promoción interna.

La promoción interna constituye una herramienta que la empresa debe utilizar para aprovechar todo el potencial que las personas trabajadoras van adquiriendo a lo largo de su vida profesional.

En todo caso los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del/la trabajador/a, así como las facultades organizativas de la empresa.

1) La empresa comunicará a la representación de los/as trabajadores/as los puestos de trabajo que se necesitan cubrir o de nueva creación que requieran de personal específico, y que serán objeto del proceso de promoción interna.

2) Se dará publicidad y se abrirá un plazo de inscripción de 7 días.

3) La comisión estudiará las diferentes propuestas de puestos de trabajo y valorará mediante las pruebas que se acuerden a los/as candidatos/as que previamente hayan solicitado acogerse al proceso de promoción.

Esta comisión la compondrán 4 personas, dos personas por la parte empresarial y dos por la parte social.

Artículo 29. Comisión de valoración y distribución de trabajo.

El servicio de limpieza de zonas verdes de Córdoba se distribuye en circuitos de limpieza con diferentes frecuencias, conflictividad, cantidad de RSU, distancias, etc, por lo que se hace necesario un seguimiento continuo del trabajo diario para que el servicio se ejecute correctamente y sea compatible con el bienestar de la plantilla.

La comisión se reunirá mensualmente, o a petición de alguna de las dos partes, para valorar los diferentes circuitos de limpieza, así como las personas que van destinadas a dichos circuitos. Se acordará la rotación de la plantilla por todos los circuitos de limpieza y los diferentes puestos de trabajo.

Artículo 30. Garantías profesionales.

La Empresa abonará previa justificación, las tasas y certificado médico correspondiente a la renovación por caducidad del carnet de conducir a los/as trabajadores/as de las categorías profesionales donde habitualmente utilicen vehículos o maquinaria de la Empresa.

Si algún/a trabajador/a fuera sancionado con una multa económica en el desempeño de sus funciones, ésta será asumida por la Empresa, siempre que la misma no haya sido a causa de negligencia o faltas a las normas.

Artículo 31. Jubilación parcial.

ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente acuerdo colectivo será de aplicación a la plantilla de la empresa UTE MUSER PRODE SL-FUNDACIÓN AMÁS EMPLEO, actual adjudicataria del servicio de Limpieza de Zonas

Verdes del Municipio de Córdoba, de conformidad con el Expediente de Contratación con la entidad Saneamientos de Córdoba SA (SADECO), que reúna los requisitos legalmente exigibles al momento de la jubilación parcial.

En consecuencia, el presente Acuerdo colectivo será de aplicación al personal que, reuniendo tanto los requisitos exigidos por la Legislación actualmente en vigor, como los explícitamente contemplados en este acuerdo, traslade a la dirección de la empresa su voluntad de adherirse al mismo en cualquier momento de su período de vigencia.

Las partes acuerdan que la adhesión al Acuerdo de jubilación parcial constituye un derecho de las personas trabajadoras.

REQUISITOS.

1º. El presente acuerdo será de aplicación a la plantilla que reuniendo los requisitos establecidos legalmente comuniquen por escrito acogerse al mismo.

2º. La comunicación por parte de la persona trabajadora será objeto de estudio de forma individualizada, en relación al cumplimiento de los requisitos legalmente establecidos para acceder a la jubilación parcial. La dirección de la empresa aceptará la solicitud presentada y comunicará al interesado/a su conformidad en un plazo máximo de 15 días naturales, contados a partir del momento en que se hubiese solicitado la misma.

3º. Implicará la concertación de un contrato de relevo en aquellos supuestos que la regulación vigente en materia de jubilación parcial así lo exija desde el inicio de su acceso a la situación de jubilación parcial hasta el momento en que se jubile totalmente,

pactándose expresamente el porcentaje de reducción de trabajo (jornada efectiva) sobre la estipulada en el vigente Convenio Colectivo.

Al comienzo de la situación de la jubilación parcial (primera semana) y, posteriormente, al comienzo de cada año natural, la empresa y las personas trabajadoras jubiladas parcialmente, negociarán la distribución horaria para dicho año. De no producirse comunicación por parte de la empresa indicando nueva distribución de la jornada anual, se entenderá prorrogada para el siguiente año natural la vigente distribución hasta dicho momento.

Se podrá acumular, por acuerdo de ambas partes, las horas a realizar en el contrato a tiempo parcial en el periodo que se determine, siempre que legalmente sea posible.

CONDICIÓN RESOLUTORIA. El no reconocimiento de la pensión de jubilación, por cualquier causa, impedirá la aplicación del presente Acuerdo al trabajador o trabajadora solicitante, resultando en consecuencia nulo y sin efectos el documento de adhesión suscrito entre las partes, retrotrayéndose su situación laboral a las mismas condiciones que tenía antes de iniciar el proceso de jubilación, comprometiéndose la empresa a reincorporarle inmediatamente a dichas condiciones anteriores, independientemente de que dicho trabajador o trabajadora formule recurso contra la Resolución del INSS que deniegue la misma.

CAMBIOS NORMATIVOS. El presente Acuerdo ha sido concebido teniendo en cuenta la actual regulación legislativa sobre la materia, quedando sujeto a las modificaciones que pudiera establecer la Normativa aplicable.

Tabla salarial 2023

	Salario Base	Complemento de actividad	Plus Transporte	Complemento Antigüedad Quinquenio	Paga de Verano	Paga de Navidad	Paga de marzo
Encargado del Servicio	1021,85	187,46	126,12	30,66	SB + antigüedad	SB + antigüedad	1 / 2 SB + antigüedad
Conductor Camión	1021,85	160,68	126,12	30,66	SB + antigüedad	SB + antigüedad	1 / 2 SB + antigüedad
Oficial de Mantenimiento/ Maquinista	1021,85	96,41	126,12	30,66	SB + antigüedad	SB + antigüedad	1 / 2 SB + antigüedad
Peón	1021,85	0,00	123,76	30,66	SB + antigüedad	SB + antigüedad	1 / 2 SB + antigüedad
Auxiliar Administrativo	1382,96	0,00	0,00	41,49	SB + antigüedad	SB + antigüedad	1 / 2 SB + antigüedad

-Hora Extraordinaria:

8,86 €.

-Día Festivo:

69,63 €.

-Bolsa Vacaciones:

269,05 €.

Hay varias firmas ilegibles.