

JUNTA DE ANDALUCÍA**Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidades de la Junta de Andalucía en Córdoba**

Núm. 3.943/2021

Servicio de Administración Laboral

Expediente: 14/01/0118/2021

Código de Convenio: 14103721012021

Visto el Texto del "Convenio Colectivo de la empresa FEPAMIC Servicios Públicos Colectivos SL, para el servicio de limpieza de zonas verdes del municipio de Córdoba", suscrito el día 30 de julio de 2021, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 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, y planes de igualdad, 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, 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, el Decreto del Presidente 3/2020, de 3 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, modificado por el Decreto 115/2020, de 8 de septiembre,

ACUERDA

PRIMERO. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo, y Planes de Igualdad 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, 27 de septiembre de 2021. Firmado electrónicamente por el Delegado Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades en Córdoba, Ángel Herrador Leiva.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FEPAMIC SERVICIOS PÚBLICOS COLECTIVOS SLU 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 FEPAMIC Servicios Públicos Colectivos SL.

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 FEPAMIC Servicios Públicos Colectivos SL.

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 FEPAMIC Servicios Públicos Colectivos SL, 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.

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

La vigencia de este convenio se establece en dos años. Su duración se iniciará el 1 de enero de 2021 y se prolongará hasta el 31 de diciembre de 2022. Todos los conceptos de contenido económico y categorías profesionales se reconocen con efectos desde el 1 de enero de 2021.

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.

Denunciado el Convenio, en tanto no se llegue a un acuerdo sobre uno nuevo que sustituya a este, se entenderá que el contenido íntegro del presente se prorroga durante un total de dos años, período de ultraactividad en el cual se incluye el plazo de un año al que hace referencia el párrafo cuarto del artículo 86. 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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 anejarán.

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: Técnicos/as y Administrativos/as, y Operarios/as.

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:

-Encargado del Servicio. Es el técnico procedente o no de alguno de los subgrupos de profesionales de oficio, que teniendo la confianza de la empresa, bajo las órdenes del personal técnico o de la Dirección, tiene mando directo sobre el personal encomendado.

Ordena el trabajo y dirige a dicho personal siendo responsable del desempeño correcto en el trabajo.

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 oficio.

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

B. Grupo Profesional de Operarios/as:

-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 la 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 par-

cial 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 (FEPAMIC-SADECO) 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 operarios/as 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 rotaria.

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 naturales 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.

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.

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 (junio, julio, agosto y septiembre) como mínimo disfrutaran la mitad de las vacaciones (15 días), quedando la otra mitad a convenir entre la empresa y los trabajadores.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por los motivos establecidos en el E.T., debiendo preavisar con 48 horas de antelación y justificar la licencia.

Artículo 11. 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 estrictamen-

te rotativo entre el grupo profesional de operarios/as 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 operarios/as de la plantilla.

Capítulo V Retribuciones

Artículo 12. 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 establece para el año 2022 un incremento salarial del 4% en el salario base y complementos salariales, cuyas cuantías están establecidas en las tablas anexas a este convenio.

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 175 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 150 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 90 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, que comenzará a devengarse a partir del 1 de enero de 2021 (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 13. 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 de Centros y Servicios de 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 2021.

Capítulo VI

Régimen disciplinario

Artículo 14. 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 15. 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 los representantes legales de los trabajadores.

Capítulo VII

Derechos fundamentales de los trabajadores

Artículo 16. 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.

FEPAMIC Servicios Públicos Colectivos SL, 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 17. 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 18. 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.

Al estar calificada la empresa como Centro Especial de Empleo, los/as trabajadores/as están obligados a comunicar 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 19. 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 20. 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 21. 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 22. 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 constaran de dos juegos completos de invierno y dos juegos de verano, así como un 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 entregarán renovables 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 23. 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, riego, 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 lleven 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.

Tabla salarial 2021

	Salario Base	Complemento de actividad	Plus Transporte	Complemento Antigüedad Quinquenio	Paga de Verano	Paga de Navidad	Paga de marzo
Encargado del Servicio	953,93	175,00	117,74	28,62	SB + antigüedad	SB + antigüedad	1 / 2 SB + antigüedad
Conductor Camión	953,93	150,00	117,74	28,62	SB + antigüedad	SB + antigüedad	1 / 2 SB + antigüedad
Oficial de Mantenimiento/ Maquinista	953,93	90,00	117,74	28,62	SB + antigüedad	SB + antigüedad	1 / 2 SB + antigüedad
Peón	953,93	0,00	115,54	28,62	SB + antigüedad	SB + antigüedad	1 / 2 SB + antigüedad
Auxiliar Administrativo	1.291,04	0,00	0,00	38,74	SB + antigüedad	SB + antigüedad	1 / 2 SB + antigüedad

Hora Extraordinaria: 8,60 €.

Día Festivo: 65 €.

Tabla salarial 2022

	Salario Base	Complemento de actividad	Plus Transporte	Complemento Antigüedad Quinquenio	Paga de Verano	Paga de Navidad	Paga de marzo
Encargado del Servicio	992,09	182,00	122,45	29,76	SB + antigüedad	SB + antigüedad	1 / 2 SB + antigüedad
Conductor Camión	992,09	156,00	122,45	29,76	SB + antigüedad	SB + antigüedad	1 / 2 SB + antigüedad
Oficial de Mantenimiento/ Maquinista	992,09	93,60	122,45	29,76	SB + antigüedad	SB + antigüedad	1 / 2 SB + antigüedad
Peón	992,09	0,00	120,16	29,76	SB + antigüedad	SB + antigüedad	1 / 2 SB + antigüedad
Auxiliar Administrativo	1.342,68	0,00	0,00	40,28	SB + antigüedad	SB + antigüedad	1 / 2 SB + antigüedad

Hora Extraordinaria: 8,60 €.

Día Festivo: 67,60 €.