

JUNTA DE ANDALUCÍA

Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo Delegación Territorial en Córdoba

Núm. 6.215/2014

Convenio o Acuerdo: Limpieza Red Saneamiento, Limpiezas Industriales para la Provincia Córdoba.

Expediente: 14/01/0165/2014

Fecha: 02/09/2014

Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación

Destinatario: Luis Suárez Zarcos

Código: 14100010012014

Visto el Texto del Convenio Colectivo suscrito por la Comisión Negociadora del "Convenio Colectivo Limpieza Red Saneamiento, Limpiezas Industriales para la Provincia de Córdoba", con vigencia desde el día 1 de mayo de 2014 hasta el día 31 de diciembre de 2015, y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 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, 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 de la Presidenta 4/2013, de 9 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, el Decreto 149/2012, de 5 de junio, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

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. El Delegado Territorial Economía, Innovación, Ciencia y Empleo en Córdoba, José Ignacio Expósito Prats.

CONVENIO COLECTIVO LIMPIEZA RED SANEAMIENTO,
LIMPIEZAS INDUSTRIALES PARA LA PROVINCIA DE CÓRDOBA

FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A.
CAPITULO I

Disposiciones Generales, Objeto y Ámbito de Aplicación

Artículo 1. Partes Signatarias

El presente Convenio lo suscriben y firman Fomento de Construcciones y Contratas SA y la representación de los Trabajadores de la Empresa, para la limpieza de red de saneamiento e industriales para la Provincia de Córdoba.

Las partes firmantes de este Convenio tienen legitimación suficiente conforme a las disposiciones legales para establecer los ámbitos de aplicación indicados en el artículo siguiente.

Artículo 2. Ámbito Territorial, Funcional y Personal

El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones laborales de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, SA, con sus trabajadores que realizan la actividad de limpieza de red de alcantarillado y limpiezas industriales, de la provincia de Córdoba.

doba.

El presente Convenio Colectivo de Empresa regula las condiciones generales de trabajo en todos los ámbitos de los artículos precedentes, teniendo prioridad aplicativa en las materias previstas en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. Ámbito Temporal. Vigencia, Duración y Prórroga

Tendrá una vigencia desde la fecha de la firma hasta el 31 de diciembre de 2015, las condiciones económicas se retraerán desde 1 de mayo de 2014, siendo denunciado de forma automática a la finalización de dicho periodo, sin necesidad que medie acto formal alguno.

Llegada la fecha de expiración del convenio (31 de diciembre de 2015), el convenio se considerará expresa y automáticamente denunciado, sin necesidad de que medie acto formal alguno. La negociación del nuevo convenio deberá comenzar dentro del mes siguiente a su finalización; procediéndose antes del 31 de enero de 2016 a constituirse la comisión negociadora del nuevo convenio colectivo. Asimismo, se fijará un calendario de negociación y la misma dará comienzo dentro de los 30 días siguientes a la fecha de constitución de la comisión negociadora.

En todo caso, si llegada la fecha 31 de diciembre de 2016, no se hubiese acordado un nuevo convenio, éste perderá su vigencia, aplicándose de ámbito superior.

En caso que el Cliente contemple revisión de precios teniendo en cuenta el IPC, los salarios serán revisados conforme al IPC del año en curso, a partir del 2015.

Artículo 4. Absorción y Compensación

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo absorberán y compensarán calculadas en cómputo anual, las retribuciones que puedan establecerse por disposiciones oficiales de carácter obligatorio, todo ello de conformidad con lo establecido en el artículo 26, apartado 5º del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. Vinculación a la Totalidad

El presente Convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

Si la jurisdicción competente modificase algunas de las cláusulas en su actual redacción, la Comisión Negociadora deberá reunirse a considerar si cabe modificación, manteniendo la vigencia del resto del Convenio o si, por el contrario, la modificación de tal o tales cláusulas obliga a revisar las concesiones recíprocas que las partes se hubieran hecho.

Artículo 6. Comisión Paritaria y Procedimiento previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores se constituye la Comisión Paritaria para la aplicación e interpretación del Convenio, integrada por un representante de la Empresa y un representante de los trabajadores de entre los que hayan formado parte de la Comisión negociadora.

Esta comisión se reunirá a instancia de parte, dentro de los quince días naturales siguientes a haberse recibido por escrito la solicitud convocando a la Comisión Paritaria.

Y aparte se reunirá al menos una vez al año, en el segundo trimestre del año.

Serán funciones de esta Comisión las siguientes:

- Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente Convenio, para una posible solución interna de posibles conflictos.
- Cuántas otras actuaciones 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.

A las reuniones de la Comisión Paritaria podrán acudir las partes, asistidas por los asesores que estime convenientes cada parte. En todo caso los asesores tendrán voz, pero no voto.

Esta Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes y 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.

Las partes firmantes de este convenio acuerdan su adhesión al vigente Acuerdo Interprofesional sobre Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) 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 dicho Servicio (SERCLA), regulados en dicho Acuerdo y su Reglamento de Funcionamiento, en los términos establecidos en el mismo.

Artículo 7. Procedimiento para la Inaplicación de las 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 periodo de consultas.

Tras la celebración del preceptivo periodo 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 periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio (regulada en el artículo 22 del presente Convenio) que se pronunciará dentro del plazo de siete 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 SERCLA (Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía).

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 periodo de consultas y sólo sería recurrible conforme al procedimiento y en base a lo dispuesto en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 8. Subrogación de Personal

Se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (BOE julio 2013).

Artículo 9. Derecho Supletorio

En lo no regulado en este Convenio Colectivo, se estará de forma supletoria según lo dispuesto en el Convenio General del Sec-

tor de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (BOE julio 2013).

CAPÍTULO II

Clasificación Profesional

Artículo 10. Grupo Profesional

Se estará en lo dispuesto el Convenio General del Sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (BOE julio 2013).

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

Los cometidos profesionales de cada grupo, o funciones, 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 su grupo o competencia profesional, entre los que se incluyen la limpieza de maquinaria, herramientas y útiles de trabajo.

Artículo 7.1. Grupos Profesionales

El personal estará encuadrado, atendiendo a las funciones que ejecute en la empresa, en alguno de los siguientes grupos profesionales:

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

Artículo 7.2. Definición de Grupo y de Funciones

Cada grupo profesional comprende las categorías que para cada uno de ellos se especifica seguidamente.

Estas categorías serán equivalentes entre sí dentro de cada grupo profesional con independencia de sus derechos económicos.

GRUPO DE MANDOS INTERMEDIOS

El grupo de mandos intermedios está compuesto por las siguientes funciones:

- Jefe Servicios
- Encargado
- Capataz

Encargado/Jefe Servicio. Con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas de la dirección del negocio, manda sobre uno o más encargados y capataces. Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios. Es responsable del mantenimiento de la disciplina de los servicios a su cargo, y muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo.

Capataz. El trabajador que, a las órdenes de un encargado general, tiene a su cargo el mando sobre los demás personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimientos de los oficios de las actividades a su cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos, de la disciplina y seguridad. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.

Podrá reemplazar a su jefe inmediato superior en servicios en los que no exija el mando permanente de aquél.

GRUPO DE ADMINISTRATIVOS

Este grupo está compuesto por las siguientes funciones:

- Oficial 1ª administrativo.
- Auxiliar administrativo.

Oficial 1ª administrativo. Empleado que actúa a las órdenes de un jefe administrativo, si lo hubiere, y tiene a su cargo un servicio determinado dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con

o sin otros empleados a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

Auxiliar administrativo. Empleado que realiza trabajos que requieran conocimientos generales de las técnicas administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

GRUPO DE OPERARIOS

El grupo de personal operario está compuesto por las siguientes categorías:

- Oficial 1ª
- Peón especialista
- Peón
- Oficial 1ª. Tareas:

1. En posesión del carné de conducir correspondiente y/o específico, 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 vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio, y que necesiten carné de conducir específico. 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 las mismas. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo. Dentro de la provincia.

2. El dedicado a determinadas funciones que sin constituir un oficio, exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo, dentro de la provincia, si por circunstancias especiales se realizará fuera, la empresa suplirá los gastos derivados.

Peón especialista. El dedicado a determinadas funciones que sin constituir un oficio, exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo, al igual que el Oficial 1ª.

Peón. Trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiere ninguna especialización profesional ni técnica. Paulatinamente irán asumiendo todas las funciones propias del peón especializado de manera que su permanencia en esta categoría no será superior a 12 meses. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo, como los grupos anteriores.

CAPITULO III

Régimen de Trabajo

Artículo 11. Jornada y Horario de Trabajo

1. La jornada de trabajo será de 40 horas semanales, de lunes a viernes, excepto el personal que se pueda contratar de forma específica para fines de semana.

Se entenderá comprendido dentro de la jornada efectiva de trabajo los 15 minutos de descanso o "desayuno" diario.

3. El horario de trabajo será:

Se estable los siguientes turnos de horarios, de 7:00h a 15:00h, si por necesidades del Cliente existiera una variación horaria, se informará a la comisión paritaria para su aplicación, son turnos que se realizan de forma ininterrumpida. Serán establecidos por las necesidades de Cliente.

Los días 24 y 31 de diciembre, el día de feria de Córdoba y de 11:00 a 15:00 horas del 5 de enero, se considerarán no laborales.

Artículo 12. Vacaciones

Las vacaciones consistirán de 30 días naturales o parte propor-

cional para las no devengadas, disfrutándose por años naturales. El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal que cese durante el transcurso del año, tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto de la liquidación por su baja en la empresa.

Periodo de disfrute: Quince días en el periodo de julio a septiembre, y el resto de octubre a junio, salvo que por necesidad del Cliente y servicio, pueda modificarse.

Artículo 13. Lugar de Ejecución del Trabajo

El personal estará obligado a desempeñar su actividad laboral en el lugar designado por la Dirección de la Empresa y dentro del ámbito de actuación de la misma, teniendo en cuenta las especificaciones del servicio y la movilidad requerida en la prestación.

Artículo 14. Licencias y Permisos Retribuidos

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo de forma retribuida, sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y norma que lo complementa y desarrolle, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a. Quince días naturales en caso de matrimonio.

b. Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, 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 fuera de la provincia, el plazo será de cuatro días.

c. Un día por traslado del domicilio habitual.

d. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis del estatuto de los Trabajadores.

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.

e. 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.

f- Un día por matrimonio de hijo, cuando éste coincida con día de trabajo.

g. Un día para examen siempre y cuando guarde relación directa con su trabajo.

h. Un día para asunto propio. No podrá haber más de un trabajador por servicio con dicho permiso coincidente, excepto que el servicio lo permita a criterio de la empresa. Los días para permisos y licencias que en este artículo se establecen tienen la consideración de días naturales.

Los días para permisos y licencias que en este artículo se establecen tienen la consideración de días naturales.

Artículo 15. Ordenación del Trabajo

La ordenación del trabajo es facultad del empresario, que debe ejercerlo con sujeción a lo establecido en el presente Convenio Colectivo y demás normas aplicables.

El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordene dentro del general cometido propio de su grupo

o competencia profesional. Entre ellas están incluidas las tareas complementarias que sean necesarias para el desempeño de su cometido principal, o el cuidado y limpieza de las máquinas, herramientas y puesto de trabajo que estén a su cargo durante la jornada de trabajo.

Artículo 16. Promoción y Ascensos

Los puestos o tareas que impliquen mando o especial confianza serán de libre designación y revocación por parte de la empresa.

Para ascender a un nivel profesional distinto del que ostenta, siempre que haya vacantes, se establecerán por la empresa sistemas que, entre otras, pueden tener en cuenta las siguientes circunstancias:

- conocimientos del puesto de trabajo
- historial profesional

El ascenso no será definitivo hasta transcurrido un período de prueba, que será de 6 meses. Durante este período el trabajador ascendido ostentará la categoría a la que ha sido promocionado provisionalmente, percibiendo el salario correspondiente a la misma.

En caso de no superar el período de prueba, el trabajador volverá a desempeñar los trabajos propios de su categoría y nivel anterior, percibiendo el salario propio de la misma.

CAPÍTULO IV

Condiciones Económicas

La retribución de cada trabajador estará compuesta por el salario base convenio, y los complementos que para cada categoría, actividad y nivel se determinan en las Tablas Salariales anexas, en relación con los artículos siguientes.

PUESTO DE TRABAJO REALIZADO

- Plus Actividad
- Plus nocturno
- Horas extras
- Disponibilidad y guardia

DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES

- Gratificación Extraordinaria de Verano
- Gratificación Extraordinaria de Navidad

EXTRASALARIALES

- Distancia y Transporte
- Dietas

Artículo 17. Salario Base

El salario base se devengará por día natural y su cuantía para cada grupo profesional, absorbiendo las antiguas categorías, es la que se especifica en las tabla salarial anexa.

Artículo 18. Plus Actividad

Todos los trabajadores, percibirán este plus por el ejercicio de la actividad profesional. Se percibirá en once mensualidades a razón de un 20% del salario base, según cantidades establecidas en las tablas anexas para cada una de las categorías.

Este plus sustituye al que anteriormente se devengaba y abonaba por penosidad, toxicidad y peligrosidad, estando cubiertos los trabajadores mediante el presente plus de actividad dichos riesgos, a todos los efectos legales.

Artículo 19. Plus por Trabajo Nocturno

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós horas y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada en un 25 por 100 sobre el salario base. Se percibirá en once mensualidades, según cantidades establecidas en las tablas anexas para cada una de las categorías.

Artículo 20. Plus compensatorio de Distancia y Transporte

Se establece un plus de carácter extrasalarial para compensar los gastos que se producen a los trabajadores para acudir a sus puestos de trabajo cualquiera que sea la distancia a recorrer. Se percibirá en once mensualidades, según cantidades establecidas en las tablas anexas para cada una de las categorías.

Artículo 21. Gratificaciones de Vencimiento Periódico Superior al Mes

Los trabajadores tendrán derecho a una paga extraordinaria en verano y otra en Navidad, reflejado en la tabla adjunta como vacaciones. Todo ello en el caso de realizar la jornada máxima ordinaria de trabajo, puesto que el personal que preste sus servicios en jornada reducida o a tiempo parcial, devengará las pagas extraordinarias en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

Periodos de devengos:

Paga de verano: del 1 de enero al 30 de junio.

Paga de navidad: del 1 de julio al 31 de diciembre.

Fecha de abono: 30 de junio y 15 de diciembre respectivamente.

Las pagas extras establecidas en el presente artículo, se devengarán día a día y se abonarán en proporción al tiempo trabajado, no devengándose mientras dure cualquiera de las causas de suspensión previstas en el artículo 45 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El personal ingresado en el transcurso del año o que cesara durante el mismo, percibirá el importe correspondiente a este concepto de forma proporcional al periodo trabajado.

Artículo 22. Horas Extraordinarias

Se realizarán en cumplimiento con legislación vigente.

No obstante lo anterior, teniendo en cuenta el carácter público de los servicios y o particularidad de las actividades, podrán realizarse horas extraordinarias de carácter estructural cuando la prestación de este servicio así lo requiera. Tendrán el carácter de estructurales las horas extraordinarias que vinieran exigidas por periodos puntas de producción, ausencias imprevistas y los de carácter estructural derivados de la naturaleza del trabajo.

Serán horas extraordinarias por fuerza mayor las realizadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

Artículo 23. Fines de Semana y Festivos

La empresa para mejor llevar a cabo su gestión como Servicio y que en ocasiones requiere realizar el trabajo en fines de semana y festivos, cumplimentará en número de cuadrillas y turnos suficientes para atender debidamente cualquier avería o urgencia no programada que se presente. Estas guardias obligan al empleado, a estar localizable por la empresa, de forma que ello le permita personarse en los locales de la misma en un tiempo mínimo circunstancial. Si por motivos personales no pudiera asistir, deberá comunicarlo al superior inmediato.

La cuantía económica de este plus de guardia en caso de asistencia a éstos, se cuantifica en 20 euros por salida si la duración de la misma es inferior a cuatro horas, siendo superior a lo establecido es de 30 euros de según tabla adjunta. En estas cantidades están incluidos todos los conceptos salariales y extrasalariales que puedan existir.

Las condiciones establecidas en este artículo no serán de aplicación para el personal contratado expresamente para esos días.

Artículo 24. Dietas

Los trabajadores que por necesidad y por orden de la empresa tengan que realizar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de donde radica el centro de trabajo sito en Córdoba, y siempre y cuando no suponga pernoctación, disfrutarán de una compensación igual para todos los niveles profesionales, consis-

tente en la cantidad de 10,50 euros por este concepto y día.

En caso de hospedaje, el gasto será abonado y concertado por la empresa.

CAPITULO V

Aspectos Sociales

Artículo 25. Excedencias

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa, rigiéndose por lo establecido en el estatuto de los Trabajadores.

Las excedencias deberán solicitarse por escrito.

Artículo 26. Complemento por Incapacidad Temporal por Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional

En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional producido con la empresa, se complementará hasta los doce primeros meses las prestaciones de la Seguridad Social, hasta alcanzar el 100% del salario base, plus convenio y plus actividad.

Artículo 27. Seguro de Invalidez o Muerte

La empresa concertará la suscripción de una póliza de seguro para sus trabajadores y/o beneficiarios. Dicho seguro seguirá en vigor como en el anterior convenio. Cubriendo los siguientes riesgos y cuantías:

-Muerte derivada de accidente de trabajo: 25.000 euros.

-Invalidez permanente total, absoluta o Gran Invalidez derivada de accidente de trabajo: 30.000 euros.

Artículo 28. Jubilación

Se aplicará el Plan de Jubilación Parcial, firmado el 27 de marzo de 2013, entre la Dirección de la Empresa FCC, S.A. y el Delegado de Personal.

CAPÍTULO VI

Régimen Disciplinario

Artículo 29. Disposiciones Generales

FACULTAD SANCIONADORA

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

La enumeración de los diferentes tipos de faltas es meramente enunciativa y no implica que no puedan existir otras, las cuales serán calificadas según la analogía que guarden con aquellas.

GRADUACIÓN DE LAS FALTAS

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la empresa se clasificarán atendiendo a su importancia y circunstancias concurrentes en leves, graves y muy graves.

FALTAS LEVES

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.

2. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferior a 30 minutos sin que existan causas justificadas.

3. El abandono sin causa justificada del puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo, siempre que dicho abandono no resultase perjudicial para la empresa ni perturbara el trabajo de los demás operarios, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material, prendas de trabajo o medios de protección y en su limpieza.

5. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o circunstancias personales que puedan afectar a su relación y obligaciones con la empresa en el plazo de 5 días después de haberlo efectuado.

6. Falta de aseo o limpieza personal ocasionalmente.

7. Dejar ropa o efectos personales fuera de los lugares adecua-

dos para su custodia.

8. Las discusiones con los compañeros de trabajo en las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral, siempre que no sea en presencia de público.

9. Faltar un día al trabajo sin autorización o causa justificada.

10. Retrasar el envío de los partes de alta, baja o confirmación en caso de incapacidad temporal.

11. Comer durante las horas de trabajo, excepto en el tiempo destinado a descanso.

12. No comunicar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar dentro de las 24 horas siguientes la razón que la motivó, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

13. No avisar a su jefe inmediato de los defectos del material o de la necesidad de éste, para el buen desenvolvimiento del trabajo.

14. Faltas de respeto y educación en el trato con los compañeros de trabajo y faltas de respeto e incorrección en el modo de dirigirse a superiores.

15. Encontrarse en el centro de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral, cuando la empresa así lo tenga expresamente establecido.

16. El incumplimiento de normas de seguridad e higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales.

17. Cualquier otra de semejante naturaleza.

FALTAS GRAVES

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad al mes, no justificadas.

2. Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa justificada.

3. Una falta no justificada, cuando tenga que relevar a un compañero.

4. Entregarse a juegos o similares, cualesquiera que sean, estando de servicio.

5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, se considerará como falta muy grave.

7. Cualquier alteración intencionada o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.

8. Dormir durante la jornada de trabajo.

9. Actitudes o comportamiento que degraden la buena imagen de los trabajadores del sector o de la empresa.

10. Falta notoria de respeto o consideración al público.

11. Descuido importante en la conservación y limpieza de las herramientas, útiles y medios de protección que lo requieran.

12. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa sin la oportuna autorización.

13. El abandono del puesto de trabajo, sin causa justificada que ocasione perjuicios o pueda ser causa de accidente de sus compañeros.

14. La embriaguez o toxicomanía durante el trabajo cuando no sea habitual, o fuera del mismo vistiendo uniforme de la empresa.

15. La disminución voluntaria del rendimiento normal del trabajo.

16. Ofender de palabra o mediante amenazas a un compañero, o a un subordinado.

17. Subir a los vehículos sin la debida autorización; consentir los conductores que suban los trabajadores no autorizados, o subir y bajar de ellos en marcha sin que medie causa justificada o

fuerza mayor.

18. Aconsejar o incitar a los trabajadores a que incumplan su deber, de no producirse alteraciones ilícitas ni conseguir su objetivo, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.

19. No prestar la diligencia o atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.

20. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo, cuando las mismas supongan algún riesgo para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa o hacer uso indebido de los mismos.

21. La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.

22. No advertir, inmediatamente a sus jefes, de cualquier anomalía, avería, o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales así como ocultar o falsear dicha información.

23. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

24. La negligencia grave en la conservación de materiales y máquinas cuando el trabajador tenga a su cargo dicha conservación.

25. La reincidencia en faltas leves que hubieran sido sancionadas, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas en el trimestre anterior, excepto las faltas de puntualidad.

26. Simular la presencia de otro empleado por cualquier medio.

27. La reiterada falta de aseo o limpieza personal.

28. Prolongar las ausencias justificadas por tiempo superior al necesario.

29. El incumplimiento de normas de seguridad e higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales.

30. La alteración o permuta de turnos o trabajos sin autorización del superior jerárquico.

31. Alegar motivos falsos para obtener licencias o anticipos.

32. No reflejar las incidencias ocurridas en el servicio en la correspondiente hoja de ruta y no cumplimentar la misma.

33. Todas aquellas otras de semejante naturaleza.

FALTAS MUY GRAVES

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas de asistencia al trabajo no justificadas cometidas en el período de seis meses o de veinte durante un año.

2. Faltar al trabajo más de dos días durante un período de treinta días sin causa justificada.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el trabajo.

4. La condena por robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la empresa, que pueda implicar desconfianza para esta, y en todo caso, las de duración superior a seis años.

5. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos, o cualquier otro objeto de la empresa.

6. Fumar en lugares peligrosos o inflamables.

7. Violar intencionadamente el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, de sus trabajadores o de las representaciones sindicales.

8. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente el trabajo.

9. El incumplimiento de lo establecido en este convenio en materia de discreción profesional.

10. La competencia desleal.

11. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

12. El abandono del puesto de trabajo sin justificación, cuando ello grave perjuicio para la empresa o fuera causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

13. La imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las normas de Seguridad e Higiene en el trabajo que ocasionen riesgo grave de accidente laboral, perjuicios a sus compañeros o a terceros, o daños a la empresa.

14. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

15. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

16. La desobediencia continuada o persistente.

17. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él durante la realización del servicio, que sean constitutivos de delito.

18. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

19. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de los últimos seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción.

20. La incitación a los trabajadores para que incumplan sus obligaciones laborales cuando, siquiera sea parcialmente, cumpla sus objetivos, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.

21. Pedir regalos de cualquier tipo por los servicios de la empresa.

22. Las faltas de semejanza naturaleza.

PRESCRIPCIÓN DE LAS INFRACCIONES Y FALTAS

Las faltas leves prescribirán a los 10 días; las graves a los 20 días, y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

SANCIONES. APLICACIÓN

Las sanciones que las empresas podrán imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

1. Por falta leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de 1 o 2 días.

2. Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 10 días.

3. Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 11 a 60 días.

Despido.

Para la aplicación y graduación de las sanciones se tendrán en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, así como la repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, además del interesado, otros miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

Las empresas anotarán en los expedientes laborales de sus trabajadores las sanciones que se le impongan.

En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción por faltas muy graves a los trabajadores afilia-

dos a un sindicato deberá, con carácter previo, dar audiencia al delegado sindical, si lo hubiere, así como a la representación legal de los trabajadores del sindicato al que esté afiliado.

La valoración de las faltas y las sanciones impuestas por la empresa serán revisables ante la jurisdicción competente.

Todas las sanciones serán comunicadas por escrito al trabajador, salvo la amonestación verbal. El citado escrito contendrá al menos: el nombre del trabajador, la fecha del escrito, los hechos constitutivos de la falta, la fecha de su comisión, la calificación de la falta y la sanción que se impone.

CAPÍTULO VII

Participación Sindical

Artículo 30. Derechos Colectivos de los Trabajadores

1º. En todo lo relacionado con estas materias, se estará en cada momento a lo que establezcan las disposiciones legales que las regulan.

2º. La empresa, previa autorización de los trabajadores, descontará de su nómina la cuota sindical asignada en su momento.

3º. Los representantes de los trabajadores disfrutarán de un crédito horario mensual, conforme a lo establecido en la legislación vigente.

CAPÍTULO VIII

Prevención de Riesgos Laborales

Artículo 31. Normativa

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud de los Trabajadores, se estará sujeto a los preceptos establecidos por la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, Real Decreto 171/2004 de 30 de enero, y por cuantas Disposiciones complementen y desarrollen la misma o aquéllas cuya promulgación sustituyese a éstas.

Artículo 32. Prendas de Trabajo

La empresa proporcionará a los trabajadores las prendas adecuadas a la prestación del trabajo, y cuya cuantía, calidad y demás condiciones a establecer se determinarán en la reunión de Comité de Seguridad y Salud que realice a estos efectos.

Artículo 33. Vigilancia de la Salud

La empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. En definitiva se estará en lo regulado en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (artículo 22).

Artículo 34. Comité de Seguridad y Salud y/o Delegados de Prevención.

Para su constitución y funciones, se estará conforme a lo establecido en la normativa.

Córdoba, 3 de septiembre de 2014. Varias firmas ilegibles.

ALCANTARILLADO - CORDOBA														
TABLA SALARIAL ACTUAL 2014-2015														
	S.Base	Convenio	Transporte	P.	Plus Guardia	Plus Guardia	Plus	Diets	Vacaciones	Pagos	H.Extra	H.Extra	Nocturno	BRUTO ANUAL
	Mes	Mes	Mes	Actividad	salidas Hasta	4 Horas	Guardia		30 Días	Extra	H.Extra	H.Extra	Nocturno	
	0001	0437	0630	Mes	4 Horas	Salidas+4	Salidas+4			Verano-Navidad	1403	1415	Día Trabajo	SIN INCLUIR NOCTURNO
	0001	0437	0630	0423	8535	8536	-203-	1380	1403	1415	0157			
Funciones	859,61	301,67	69,42	171,92	20,00	30,00	10,50	1.402,62	1.402,62	1.402,62	15,39	19,23	214,90	19.636,61
Capataz	850,00	175,00	69,42	128,00	20,00	30,00	10,50	1.252,00	1.252,00	1.252,00	9,81	12,26	191,16	17.202,62
Oficial 1ª	800,00	148,00	69,42	100,00	20,00	30,00	10,50	1.114,00	1.114,00	1.114,00	8,99	11,23	172,61	15.633,62
Peón Especialista	678,00	95,00	69,42	95,00	20,00	30,00	10,50	1.001,00	1.001,00	1.001,00	7,97	9,96	164,64	13.314,62
Peón	739,47	290,60	69,42	147,89	20,00	30,00	10,50	1.247,38	1.247,38	1.247,38			184,87	17.463,33
Aux. Admtvo.	902,48	326,62	69,42	180,50	20,00	30,00	10,50	1.479,01	1.479,01	1.479,01			225,62	20.706,20
Encargado	902,48	326,62	69,42	180,50	20,00	30,00	10,50	1.479,01	1.479,01	1.479,01			225,62	20.706,20
Jefe Servicios	812,57	283,22	69,42	162,51	20,00	30,00	10,50	1.327,72	1.327,72	1.327,72	12,75	15,93	203,14	18.588,05
Jefe de Equipo	850,00	175,00	69,42	128,00	20,00	30,00	10,50	1.252,00	1.252,00	1.252,00	9,81	12,26	191,16	17.202,62
Oficial Especialista	850,00	175,00	69,42	128,00	20,00	30,00	10,50	1.252,00	1.252,00	1.252,00	9,81	12,26	191,16	17.202,62