

JUNTA DE ANDALUCÍA**Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo**
Delegación Territorial en Córdoba

Núm. 4.857/2014

Convenio o Acuerdo: Fomento de Construcciones y Contratas S.A. (Recogida de Residuos de la Empresa Epremasa)

Expediente: 14/01/0138/2014

Fecha: 11/07/2014

Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación

Destinatario: Luis Suárez Zarcos

Código: 14002711012009

Visto el texto del Convenio Colectivo suscrito por la Comisión Negociadora del "Convenio Colectivo de Fomento de Construcciones y Contratas S.A. (Recogida de Residuos)", con vigencia desde el día 1 de junio 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.

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

CONVENIO COLECTIVO DE FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A., CON SUS TRABAJADORES PARA LAS ACTIVIDADES DE RECOGIDA Y TRANSPORTE DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS Y ENVASES LIGEROS Y RESIDUOS DE ENVASES DE LA PROVINCIA DE CORDOBA QUE LA EMPRESA TIENE CONCERTADA CON EPREMASA

CAPÍTULO I**Disposiciones Generales, Objeto y Ámbito de Aplicación****Artículo 1. Partes Signatarias**

El presente Convenio Colectivo lo suscriben y firman Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. y la representación de los Trabajadores/as de la Empresa, para las actividades de recogida y transporte de RSU y envases ligeros y residuos en envases de la Provincia de Córdoba, que la Empresa tiene concertada con Epremasa, con representación en el ámbito funcional y territorial de aplicación.

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 de Aplicación Personal, Territorial, Funcional y Material

El Presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los/as trabajadores/as que realicen su trabajo con la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. para los servicios de recogida y transporte de RSU (contenedor verde) y envases ligeros y residuos de envases (contenedor amarillo) en las localidades sitas en la provincia de Córdoba que sean contratados con Epremasa.

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 y reguladas en este Convenio.

Artículo 3. Vigencia, Duración y Denuncia

El presente Convenio entrará en vigor el mismo día de su firma por las partes, excepto aquellas materias que tengan señalada de forma expresa otra fecha distinta.

La vigencia del presente Convenio se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2015, 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 podrá ser denunciado por cualquiera de las partes firmantes, en el último trimestre de vigencia. La negociación del nuevo convenio deberá comenzar dentro del mes siguiente a su finalización; procediéndose antes del 31 de diciembre de 2015 a constituirse la comisión negociadora del nuevo Convenio Colectivo. Asimismo, se fijará un calendario de negociación que dará comienzo dentro de los 30 días siguientes a la fecha de constitución de la Comisión Negociadora, llegada la fecha de expiración del Convenio este se prorrogará por un año según la legislación vigente.

Artículo 4. Absorción y Compensación

Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo absorberán y compensarán las que con anterioridad vinieran disfrutando los/as trabajadores/as, calculadas en cómputo anual, ya tuviesen su origen en disposiciones legales de carácter obligatorio o Convenios Colectivos, siempre que en su conjunto sean más favorables para el trabajador, todo ello de conformidad con lo dispuesto 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 y en cómputo anual, sin que sea posible la aplicación de una normativa aislada sobre condiciones anteriores.

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:

a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio

b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

c) Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente Convenio, para una posible solución interna de posibles conflictos.

d) Cuantas 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 concurren 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 expreso 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 del Personal

Se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamien-

to 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 Sector 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. Clasificación Profesional

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).

CAPÍTULO III

Organización del Trabajo y Racionalización del Trabajo

Artículo 11. Jornada Laboral

La jornada laboral durante la vigencia del presente Convenio será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. Dicha jornada ordinaria se realizará a razón de seis días en semana, excepto en aquellas rutas que requieran siete días de trabajo, en cuyo caso se establecerá un sistema de rotación en estas rutas al efecto de poder cumplir el descanso legal y/o convencional. Para tal fin se elaborará un cuadrante al efecto de mutuo acuerdo entre la Empresa y la representación legal de los trabajadores.

Esta jornada de trabajo cubrirá todas las rutas en tiempo y forma. Si de forma excepcional existiese alguna ruta que exceda de dicha jornada, se compensará con tiempo equivalente de descanso.

Se considerará como tiempo realmente trabajado los 15 minutos diarios de bocadillo.

Artículo 12. Lugar de Ejecución del Trabajo

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

Los trabajadores no serán trasladados del centro de trabajo, sino por razones imperativas del servicio, y éstos afectarán siempre con preferencia a los trabajadores e menor antigüedad, salvo solicitud expresa del cliente, en cuyo caso se seleccionará al más idóneo por razón de horario, proximidad al centro de trabajo, y siempre entre los de menor antigüedad, con información a los representantes legales de los trabajadores en un plazo de 24 horas.

Artículo 13. 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 grupo profesional distinto del que se ostenta, a excepción del paso de operario/a a operario/a especialista que se registrará por las condiciones específicas pactadas en el convenio, se establecerá por la empresa sistemas que, entre otras, puedan tener en cuenta las siguientes circunstancias:

- Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan al efecto.

- Titulación.

- Conocimientos del puesto de trabajo.

- Historial profesional.

El ascenso no será definitivo hasta transcurrido un periodo de prueba, que será de dos meses para todo el personal. Durante

este periodo, 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 satisfactoriamente el periodo de prueba, el/la trabajador/a volverá a desempeñar los trabajos propios de su categoría y nivel anterior, percibiendo el salario propio de la misma.

Artículo 14. Vacaciones

Las vacaciones consistirán de 30 días naturales, siendo retribuidas a razón de una cantidad equivalente a una mensualidad de salario base más antigüedad más el plus de actividad.

El tiempo hábil de disfrute será desde de 15 días durante el periodo de verano (junio a septiembre) y los otros 15 días el resto del año, no pudiendo en ningún caso ser sustituidas por compensación económica, excepto las situaciones legalmente permitidas, ni ser acumuladas a las del año siguiente, salvo que el contrato finalice en el ejercicio. Se prorratearán por el tiempo de permanencia en la empresa.

El reparto de turnos de vacaciones se elaborará entre la Empresa y los/as representantes de los/las trabajadores/as, y se expondrá en los tablones de anuncios.

Criterios para su programación:

- No podrán iniciarse en festivo o día inhábil.
- Se hará de forma que los trabajadores puedan disfrutarla
- Se programarán de forma que roten las vacaciones por temporadas a los efectos que con el transcurso de los años todos disfruten de las mismas fechas.
- En el mes de enero se elaborará un calendario de vacaciones, con todo el personal fijo afectado por este convenio, que se expondrá en el tablón de anuncios.
- Los trabajadores de la misma categoría, turno y servicio podrán intercambiar sus vacaciones comunicándolo a la empresa con un mes de antelación.

Si, una vez determinadas o programadas las vacaciones, un trabajador/a sufre un proceso de Incapacidad Temporal antes de iniciarlas, no perderá el derecho a su disfrute, determinando el posterior periodo de mutuo acuerdo con la Empresa en función de las necesidades del servicio, siempre dentro del año natural.

Artículo 15. Permisos Retribuidos y Excedencias

1) Permisos

El/la trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días por el nacimiento o adopción de hijo. Cuando con tal motivo el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.
- c) Dos días en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- d) Dos días por traslado de domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- g) 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.
- h) En lo no contemplado en éste Convenio sobre maternidad y adopción, se estará a lo dispuesto en las distintas normas con

rango de Ley que puedan aparecer durante su vigencia, así como las que ya estén en vigor y que mejoren lo aquí regulado.

i) Un día por matrimonio de hijos, padres y hermanos, siempre y cuando coincida con su jornada de trabajo y dos en caso de ser fuera de la provincia.

Todos estos permisos son por días naturales, deberán ser preavisados, salvo urgencias, y justificados debidamente.

j) Asuntos propios por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores: 1 día permaneciendo hasta el final de vigencia del Convenio Colectivo. La concesión de estos días estará condicionada a las necesidades del servicio, entendiéndose éstas como la realización ordinaria del servicio sin que esto suponga incremento de coste alguno (horas extras, sustitución de personal, etc...).

2.1) Excedencia voluntaria

a) Voluntaria

- 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/la mismo/a trabajador/a si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

Si el/la trabajador/a no solicitara el reingreso con un plazo mínimo de un mes de antelación, perderá el derecho de su puesto en la contrata, siendo admitido/a en el caso de cumplir tal requisito en el mismo puesto y categoría a la finalización de dicho periodo de excedencia.

Durante el periodo de excedencia el/la trabajador/a no podrá prestar sus servicios en otra empresa que se dedique a la misma actividad. Si así lo hiciera, perderá automáticamente su derecho de reingreso.

- El/la trabajador/a que solicite excedencia por ejercicio de cargo sindical, como mínimo de carácter provincial y certificado por la central sindical correspondiente, no necesitará el año de antigüedad para solicitarla, siendo su concesión necesaria y siendo admitido/a inmediatamente al cumplir su mandato.

- Excedencia por cuidado de hijos. Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto por naturaleza o adopción, o en los supuestos de acogimiento (permanente o preadoptivo) a contar desde la fecha de nacimiento o de la resolución judicial administrativa.

- Excedencia para cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. También tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a 1 año, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, por razones de edad, accidente, discapacidad o enfermedad que no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

2.2) Excedencia forzosa

Los supuestos de excedencia forzosa previstos en la Ley darán lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo que motivó la excedencia, perdiéndose el derecho si se solicita transcurrido es-

te plazo.

La duración del contrato de trabajo no se verá alterada por la situación de excedencia forzosa del trabajador, y en el caso de llegar al término del contrato durante el transcurso de la misma, se extinguirá dicho contrato previa su denuncia o preaviso, salvo pacto en contrario.

CAPÍTULO IV

Régimen Económico

La estructura del salario se ajustará a los siguientes conceptos:

1. Complementos personales.

Son aquéllos que derivan de las condiciones personales del/de la trabajador/a que no hayan sido valoradas al fijar su salario base, percibiéndose con independencia del puesto de trabajo ocupado.

a. Salario base.

b. Complemento por antigüedad.

2. Complementos al puesto de trabajo.

Son los complementos que percibe el/la trabajador/a en razón de las características del puesto de trabajo en el que desarrolla efectivamente su trabajo. Son de índole funcional, y su percepción depende, principalmente, de la efectiva prestación del trabajo en el puesto asignado, por lo que no tendrán carácter consolidable:

c. Complemento actividad.

e. Complemento por nocturnidad.

f. Complemento de vencimiento superior al mes (pagas extraordinarias).

g. Complemento por festivo.

i. Servicios especiales.

d. Complemento distancia o transporte.

Artículo 16. Salario Base

El salario base se devengará por día natural y el que corresponde a cada trabajador/a vendrá determinado por las cantidades recogidas en la tabla de retribuciones anexa.

Artículo 17. Antigüedad

En concepto de aumentos por antigüedad, cada trabajador/a percibirá mensualmente y pagas extras por cada trienio de permanencia ininterrumpida sin diferencia de categoría la cantidad de 37,39 euros mensuales, comenzando a devengarse desde el mes siguiente al que se cumplan, salvo que el contrato se realice con fecha uno del mes que se devengaría en el mismo mes en que se cumplan tres años. Este importe será revisable en el mismo porcentaje que para las tablas salariales.

Artículo 18. Complemento Actividad

Este complemento vendrá determinado para cada categoría profesional por aplicación de las cantidades recogidas en la tabla salarial del presente Convenio. Para la determinación de estas cantidades se han tenido en cuenta las características de cada puesto de trabajo, compensando los distintos grados de penosidad, toxicidad, peligrosidad, especial dedicación y el resto de las características de cada uno de ellos, independientemente de la intensidad de las mismas.

Todos los/las trabajadores/as afectados por este Convenio Colectivo percibirán este concepto en la cuantía que se determina en la tabla salarial anexa.

Artículo 19. Complemento Nocturnidad

El personal que trabaje entre las 22 horas y las 6 de la mañana que no haya sido contratado expresamente para un horario nocturno, percibirá un plus por este concepto equivalente al 25% del salario base de su categoría profesional.

Si el tiempo trabajado en periodo nocturno fuera inferior a la jornada, el plus será proporcional al tiempo trabajado en periodo

nocturno.

Artículo 20. Pagas Extraordinarias

Los/las trabajadores/as afectados por este Convenio percibirán cuatro pagas extraordinarias con la denominación de Paga de Verano, Paga de Navidad, paga de marzo y paga de septiembre, cuya cuantía para cada una de las tres pagas (verano, navidad y marzo) será de una mensualidad de salario base más el complemento personal de antigüedad y para la paga de septiembre será de 15 días de salario base más el complemento personal de antigüedad, abonándose todas ellas prorrateadas por los días realmente trabajados.

A partir del año 2009 también se percibirá la paga extra de septiembre a razón de 30 días de salario base más el complemento personal de antigüedad.

La fecha de abono de las pagas será la de 30 de junio la paga de verano, 15 de diciembre la paga de Navidad, 30 de marzo la de marzo y 30 de septiembre la de septiembre.

El período de devengo será de 1 de enero a 30 de junio la paga de verano, de 1 de julio a 31 de diciembre la paga de Navidad, de 1 de enero a 31 de diciembre del año en curso la paga de marzo y septiembre.

Para las liquidaciones de pagas extras el personal que vaya causando baja en la empresa se deberá tener en cuenta su modalidad de abono y la parte proporcional de paga extraordinaria en función de los días trabajados en ese semestre hasta el día de finalización del servicio.

Artículo 21. Complementos Festivos

Teniendo los servicios del presente Convenio el carácter de públicos, cuando tengan que prestarse en festivos por imperativos del servicio, la empresa compensará económicamente, sin descanso compensatorio, por cada jornada festiva máxima de trabajo la cantidad de 60 euros para los conductores y 55 euros para los operarios y operarios especialistas. Los días 25 de diciembre y 1 de enero se abonarán a razón de 80 euros.

Tendrán tal consideración los así contemplados en el calendario laboral y, en su defecto, el oficial publicado por la Autoridad Laboral.

Las condiciones establecidas en este artículo no serán de aplicación para el personal contratado a tiempo parcial para trabajar dichos días.

Artículo 22. Servicios Especiales

Las características de orden técnico hacen necesaria la realización de servicios especiales como romerías.

Se compensará económicamente, sin descanso compensatorio, percibiéndose por jornada máxima, siempre y cuando se realice fuera de la jornada ordinaria, a razón de 60 euros para los conductores y 55 para los operarios y operarios especialistas, en consecuencia, no computando como horas extras.

Artículo 23. Complemento de Distancia o Transporte

Los/las trabajadores/as percibirán por mes efectivo de trabajo la cantidad establecida en la tabla salarial anexa para compensar los gastos de locomoción y desplazamiento diario, ocasionado por el desplazamiento desde su domicilio a las diferentes plantas de transferencia asignadas, situadas fuera del término municipal donde residen.

Los/las trabajadores/as que tengan que desplazarse sin cumplir estos requisitos establecidos en el párrafo anterior percibirán por mes efectivo de trabajo la cantidad establecida en la tabla salarial anexa.

CAPÍTULO V

Acción Social

Artículo 24. Seguro

La empresa contratará un seguro que cubra para los/las trabajadores/as de la empresa las siguientes contingencias:

En caso de fallecimiento del/ de la trabajador/a por accidente de trabajo los mismos beneficiarios por esta contingencia en las prestaciones de la Seguridad Social, causarán el derecho a la percepción de una indemnización en la cuantía de 12.500 euros.

En caso de incapacidad permanente total para su profesión actual o incapacidad permanente absoluta derivadas de accidente de trabajo y una vez que la misma sea declarada con carácter firme, la indemnización a recibir por el/la trabajador/a será en una cuantía de 10.000 euros.

Estas indemnizaciones entrarán en vigor a los treinta días después de la firma del Convenio a los efectos de contratar la póliza de seguros correspondiente.

Artículo 25. Jubilación

Será de aplicación el Acuerdo Colectivo por el que se establece el Plan de Jubilación Parcial, firmado el día 26 de marzo de 2013, entre la Dirección de la empresa y el Representante Legal de los Trabajadores.

Artículo 26. Incapacidad Temporal

La Empresa complementará las prestaciones obligatorias de la Seguridad Social hasta cubrir el 100% de los conceptos salariales usuales mensuales en activo, en caso de accidente de trabajo.

Se complementará de igual forma en caso de enfermedad común siempre y cuando sea hospitalización o intervención quirúrgica de más de dos días.

Se establece la obligatoriedad de someterse a mecanismos de control a través de reconocimiento médico periódico de la empresa o concertado por la empresa, estando sometido el complemento establecido por accidente de trabajo a dicho dictamen médico y asistencia.

Artículo 27. Trabajos de Categoría Inferior por Capacidad Disminuida

Al trabajador/a que le sea reconocida una incapacidad permanente parcial, que le impida seguir realizando el trabajo de su categoría con aptitud suficiente, la Empresa le acoplará en un puesto de trabajo adecuado a sus condiciones físicas si existiese y si existiese vacante, asignándole si procediese una nueva clasificación profesional con la retribución que correspondiese a la nueva categoría.

Al trabajador/a que le sea reconocida una incapacidad permanente total para su trabajo habitual, la Empresa le acoplará en un puesto de trabajo adecuado a sus condiciones físicas si existiese, y si existiese vacante, asignándole en su caso una nueva clasificación profesional y manteniéndole el salario que venía percibiendo en función de su anterior categoría, que permanecerá invariable hasta que, debido a los sucesivos incrementos del Convenio Colectivo, sea alcanzado por la retribución de la nueva categoría asignada.

Artículo 28. Ropa de Trabajo

La empresa entregará a los/las trabajadores/as la ropa de trabajo necesaria durante todo el año para el desempeño de sus funciones. Todo el personal tendrá la obligación de acudir al trabajo debidamente uniformado.

La calidad, tipo, número de prendas, fecha en entrega y similares se determinarán en el Comité de Seguridad y Salud.

CAPÍTULO VI

Régimen Disciplinario

Artículo 29. Faltas y Sanciones

Se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamien-

to y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (BOE julio 2013).

CAPÍTULO VII

Participación Sindical

Artículo 30. Crédito Horario de Delegados/as de Personal o Miembros de Comité de Empresa

Disfrutarán de un crédito horario de 20 horas mensuales cada uno para cuestiones sindicales, pudiéndose acumular entre ellos.

Estas horas serán contabilizadas en los siguientes asuntos: consultas a Organismos Oficiales, consultas y asesoramiento sindical, reuniones sindicales a nivel central o centrales sindicales y, en general, de todas las actividades de interés laboral y sindical dentro y fuera de la empresa.

El disfrute de las horas sindicales se globalizará mensualmente según acuerdo de los interesados, que se comunicará a la empresa a efectos de conocimiento. Asimismo, la necesidad será notificada previamente y acreditada con posterioridad a su uso. Las horas de reunión con la Empresa, convocadas por ésta, y sobre negociación del Convenio irán a cargo de la Empresa.

Artículo 31. Otros Derechos y/o Garantías

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

La empresa, previa autorización de los/las trabajadores/as, descontará de su nómina la cuota sindical asignada en su momento. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá un escrito a la Dirección de la Empresa donde se expresará con claridad la orden de descuento, la central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

Artículo 32. Secciones Sindicales

Para su constitución se estará en cada momento a lo que establezcan las disposiciones legales que las regulan.

El representante de la Sección Sindical deberá ser un/a trabajador/a en activo en la Empresa y designado de acuerdo con los estatutos de la central o Sindicato a quién represente. Será preferentemente Delegado/a de Personal o miembro del Comité de Empresa.

Funciones:

- Representar y defender los intereses del Sindicato a quién representa y de los afiliados del mismo en la Empresa y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de la Empresa.

- Podrá asistir a las reuniones del Comité de Empresa con voz pero sin voto.

- Tendrán acceso a la información y documentación de acuerdo a lo establecido por la legislación vigente para el representante de la Sección Sindical.

Para la elección de Delegados/as Sindicales se estará según el artículo 10 de la Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical.

CAPÍTULO VIII

Prevención de Riesgos Laborales

Artículo 33. 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 y por cuantas Disposiciones complementen y desarrollen la misma o aquéllas cuya promulgación sustituyese a estas.

Artículo 34. Vigilancia de la Salud

Todo el personal afectado por este Convenio, será sometido a la vigilancia periódica de la salud, en cumplimiento del artículo 22

de Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Varias firmas ilegibles.

Córdoba, a 14 de julio de 2014. Firmado electrónicamente por

la Jefa de Servicio de Administración Laboral, María de los Ángeles Luna Morales.

| Cód. | Baremo | Grupos Denominación | S. Base Mensual -101- | C. Actividad Mensual -118- | C. Distancia Mensual -227- | Transporte Día -221- | Festivo Días 25/12 y 1/01 -127- | Festivo Ser. Especiales -116- | Complemento Festivo -137- | Cambio Contenedores -126- | Vacaciones Mensual -195- | Pagos extras verano-Navidad-Marzo -321- 322- 324 | Pagos extras Septiembre -330- | Nocturno Mensual -105- |
|------|--------|-----------------------------|-----------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------|---------------------------------------|-------------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|--------------------------------|--|-------------------------------------|------------------------------|
| 709 | 1 | Jefe Servicios | 1.591,30 | 1.516,05 | | | | | | | 3.107,35 | 1.591,30 | 1.591,30 | 397,83 |
| 712 | 2 | Capataz | 1.134,94 | 1.132,22 | 221,31 | | 80,00 | 63,17 | 63,17 | | 2.267,16 | 1.134,94 | 1.134,94 | 283,74 |
| 709 | 2 | Jefe Servicios | 1.134,94 | 1.132,22 | 221,31 | | 80,00 | 63,17 | 63,17 | | 2.267,16 | 1.134,94 | 1.134,94 | 283,74 |
| 810 | 3 | Oficial 1º Mecánico | 1.097,44 | 548,70 | 221,31 | | 80,00 | 63,17 | 63,17 | 2,50 | 1.646,14 | 1.097,44 | 1.097,44 | |
| 802 | 4 | Oficial 1º Conductor Noche | 1.097,44 | 154,17 | 221,31 | | 80,00 | 63,17 | 63,17 | 2,50 | 1.251,61 | 1.097,44 | 1.097,44 | 274,36 |
| 841 | 5 | Operario Especialista Noche | 768,22 | 332,50 | 221,31 | | 80,00 | 57,90 | 57,90 | 2,50 | 1.100,72 | 768,22 | 768,22 | 192,06 |
| 842 | 6 | Operario Noche | 768,22 | 211,76 | 221,31 | | 80,00 | 57,90 | 57,90 | 2,50 | 979,98 | 768,22 | 768,22 | 192,06 |
| 802 | 7 | Oficial 1º Conductor Día | 1.097,44 | 154,17 | 221,31 | | 80,00 | 63,17 | 63,17 | 2,50 | 1.251,61 | 1.097,44 | 1.097,44 | 274,36 |
| 802 | 8 | Oficial 1º Conductor Noche | 1.097,44 | 154,17 | | 42,11 | 80,00 | 63,17 | 63,17 | 2,50 | 1.251,61 | 1.097,44 | 1.097,44 | 274,36 |
| 841 | 9 | Operario Especialista Noche | 768,22 | 332,50 | | 42,11 | 80,00 | 57,90 | 57,90 | 2,50 | 1.100,72 | 768,22 | 768,22 | 192,06 |