



CONVENIO COLECTIVO FCC MEDIO AMBIENTE, SOCIEDAD ANÓNIMA - MIJAS

Capítulo I Disposiciones generales, objeto y ámbito de aplicación

Artículo 1. Partes signatarias

El presente Convenio lo firman FCC Medio Ambiente, Sociedad Anónima y representación de los trabajadores de la empresa, con representación en el ámbito funcional y territorial de aplicación.

Artículo 2. Ámbito territorial, funcional y personal

Ámbito territorial, funcional y personal. El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones laborales de la empresa FCC Medio Ambiente, Sociedad Anónima con sus trabajadores que realizan los servicios contratados con el Excmo. Ayto. de Mijas en el sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

Artículo 3. Vigencia, duración y prórroga

Este convenio entrará en vigor el día de su firma, excepto en aquellas materias que tengan señalada otra fecha distinta. No obstante lo anterior, los efectos económicos reflejados en las tablas salariales tendrán efecto desde el uno de enero de dos mil ocho.

Tendrá una vigencia hasta el 31 de diciembre de 2009, siendo prorrogable por la tácita por periodos de 12 meses, si en el plazo de un mes antes a la fecha de su terminación no hubiese denuncia del mismo por ninguna de las partes. En caso de prórroga la tabla salarial se incrementará con el IPC previsto por el Gobierno para ese año.

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 5.º del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, con carácter ad personam, se establece que los trabajadores/as don Juan Lucas Castro Carmona y don Antonio Castro Carmona, percibirán como plus complementario, la cantidad de 2.016,68 euros y 1.740,06, respectivamente, en cada uno de las quince pagas del año. Esta garantía personal





no será absorbible ni compensable en ningún momento y será revisable con el mismo incremento que de forma anual establezca el convenio colectivo.

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

1. Las partes firmantes acuerdan establecer una comisión mixta paritaria compuesta por un representante de la empresa y un representante de los trabajadores, como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente convenio.

Los acuerdos se adoptarán por acuerdo entre las partes y tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

La sede de la comisión se fija en las oficinas de la empresa.

2. Funciones de la comisión paritaria:

- a) Interpretar la aplicación del contenido del presente convenio.
- b) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- c) Estudiar y valorar las disposiciones generales promulgadas con anterioridad a su entrada en vigor que afecten a su contenido.
- d) Cuantas otras tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio o vengán establecidas en su texto.

La comisión se reunirá a instancias de cualquiera de las partes detallando el orden del día, y previo acuerdo de ambas partes sobre el día y hora de celebración, que deberá celebrarse en el plazo máximo de 15 días desde la solicitud. Los acuerdos se adoptarán por la mayoría de las partes.

Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas en la comisión paritaria, se instarán los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA).



Artículo 7. Norma supletoria

En todo lo previsto ni regulado en el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

Capítulo II Retribuciones económicas

Artículo 6. Salario base

El salario base mensual del personal afecto al presente convenio, es el que se determina para cada nivel y categoría en las tablas salariales anexas.

Artículo 7. Complemento personal

Se establece un complemento personal para todas las categorías en concepto de antigüedad consistente en trienios al 4% del salario base.

Un 4 por 100 sobre el salario base al cumplirse los tres años de servicio efectivo en la empresa.

Un 8 por 100 sobre el salario base al cumplirse los seis años de servicio efectivo en la empresa.

Un 12 por 100 total sobre el salario base al cumplirse los nueve de servicio efectivo en la empresa.

Un 16 por 100 total sobre el salario base al cumplirse los doce años de servicio efectivo en la empresa.

Un 20 por 100 total sobre el salario base al cumplirse los quince años de servicio efectivo en la empresa.

Un 24 por 100 total sobre el salario base al cumplirse los dieciocho años de servicio efectivo en la empresa.

Se estima este 24 por 100 como tope de antigüedad para todas las categorías a partir de los dieciocho años en la empresa, respetándose las mejoras anteriormente obtenidas, hasta la fecha de la firma del presente Convenio.

Artículo 8. Plus convenio

Es el complemento que perciben y tiene como objeto el desarrollo de determinados servicios fundamentalmente en razón de sus características, cuya cuantía mensual para las categorías detalladas será la que se especifica en las tablas salariales anexas. Se percibirá en once mensualidades.



Artículo 9. Penosidad, toxicidad y peligrosidad

El personal acogido por este convenio, percibirá un plus de penosidad, toxicidad y peligrosidad por importe del 20% del salario base, estando de esta forma plenamente compensado mediante este plus lo establecido por el Convenio General del Sector. Se percibirá en once mensualidades.

Artículo 10. 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 consistente en el 25% del salario base. Si el tiempo trabajado en periodo nocturno fuera inferior a la jornada, el plus será proporcional al tiempo trabajado en periodo nocturno. Se percibirá en once mensualidades efectivas de trabajo.

Artículo 11. Plus transporte

Todos los trabajadores afectados por este convenio colectivo, percibirán un plus por este concepto en la cuantía mensual que se especifica en las tablas salariales anexa. Se percibirá en once mensualidades.

Artículo 12. Plus asistencia

En tal concepto se abonará la cantidad que se especifica en las tablas salariales. Dado que el citado plus se establece con la finalidad de evitar el absentismo, este se devengará mensualmente por mes realmente trabajado siempre que realice la jornada mensual de forma completa y efectiva y siempre que el rendimiento sea el normal y correcto.

Artículo 13. Trabajo de superior categoría

Aquellos trabajadores que eventualmente y por necesidad del servicio, accedan a un puesto de superior categoría al que venían desempeñando con anterioridad, percibirán durante el periodo en que lo ejerzan, un complemento salarial consistente en la diferencia de su propio salario real, y el que remunera el puesto de superior categoría.

Artículo 14. Pagas extraordinarias

Los trabajadores afectados por este convenio percibirán tres pagas extraordinarias con la denominación de paga de verano, paga de Navidad y paga de marzo, consistente en el abono de 30 días de salario base más antigüedad:

FECHA DE ABONO

Paga de verano: 30 de junio.



Paga de Navidad: 15 de diciembre.

Paga de beneficios: 15 de marzo.

EL PERIODO DE DEVENGO SERÁ

Paga de verano: de 1 de enero a 30 de junio.

Paga de Navidad: de 1 de julio a 31 de diciembre.

Paga de beneficios: de 1 de enero a 31 de diciembre del año en curso.

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 del contrato previstas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 15. Horas extras

Se consideran horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada diaria de trabajo y serán abonadas a 8 euros/hora extraordinaria.

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, averías de maquinaria fija, 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 16. Retribuciones domingos y festivos

Teniendo los servicios del presente convenio el carácter de públicos, cuando tengan que prestarse por imperativos del servicio, se compensará con una retribución económica total de 50 euros por jornada festiva trabajada. El importe será igual para todas las categorías.

El número de operarios que obligatoriamente tienen que trabajar vendrá dado por las necesidades del servicio y por las órdenes que en cada momento dicte el cliente.

Artículo 17. Revisión salarial





Las tablas salariales que se anexionan tendrán carácter fijo sin revisión alguna sobre las cantidades establecidas para cada año. A los efectos de abonar las diferencias salariales con efecto retroactivo a 1 de enero de 2008, y en tanto en cuanto ha cambiado la estructura y algunos conceptos salariales, estas se harán respecto a los conceptos salariales existentes hasta la firma del convenio colectivo (salario base, suciedad, plus complementario, transporte, nocturno, vacaciones y pagas extras, horas extras).

Capítulo III Jornadas, vacaciones y licencias

Artículo 18. Jornada de trabajo

La jornada ordinaria de trabajo queda establecida en 40 horas efectivas semanales distribuidas en seis días a la semana. Se establece un tiempo de 20 minutos diarios para tomar el bocadillo que se considerarán como tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 19. Horarios de trabajo

Los horarios de cada centro de trabajo deberán adaptarse a sus necesidades operativas, según calendario laboral.

Será facultad de la empresa establecer horarios y relevos, así como modificarlos conforme al procedimiento legalmente establecido.

Artículo 20. Descansos

Entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente, salvo necesidades urgentes o perentorias, habrán de transcurrir como mínimo doce horas.

El descanso semanal consistirá, al menos, en día y medio de descanso ininterrumpido.

Artículo 21. Vacaciones

Todo el personal afectado por este convenio tendrá derecho a un periodo de vacaciones, no sustituibles por compensación económica, de treinta y un días naturales ininterrumpidas al año, y cuya cuantía se especifica en la tabla salarial. Dichas vacaciones se disfrutarán durante los meses de mayo a septiembre, ambos inclusive, salvo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

El personal con derecho a vacaciones que cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones.

Artículo 22. Permisos, excedencias completar con ET



1) PERMISOS

El trabajador, 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 trabajador 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 trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- d) Un día 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 este 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.

2) EXCEDENCIAS

- a) El trabajador, con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.
- b) Excedencia por cuidado de hijos. Los trabajadores 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.
- c) 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, el empresario 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.

Capítulo IV Mejoras sociales

Artículo 23. Incapacidad temporal

a) BAJA COMO CONSECUENCIA DE ACCIDENTE DE TRABAJO

Las empresas abonarán a los productores que se hallen de baja como consecuencia de accidentes de trabajo la diferencia entre las percepciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 de los conceptos salariales, con un tope anual máximo de ochenta y cinco días al año o ciento veinte ininterrumpidos.

b) BAJA COMO CONSECUENCIA DE ENFERMEDAD CON HOSPITALIZACIÓN

Las empresas abonarán a los productores que se hallen de baja como consecuencia de enfermedad con hospitalización la diferencia entre las percepciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 de los conceptos salariales, con un tope anual máximo de sesenta días al año o setenta y cinco ininterrumpidos.

c) BAJA COMO CONSECUENCIA DE ENFERMEDAD COMÚN

Las empresas abonarán a los productores que se hallen de baja como consecuencia de enfermedad común la diferencia entre las percepciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 75 por 100 de los conceptos salariales fijos, desde el 4.º día al 20. Este complemento se realizará exclusivamente para la primera baja por enfermedad del año.

Artículo 24. Jubilación

Como política de empleo en cuanto a nuevas contrataciones, igualmente las partes podrán establecer acuerdos para llevar acuerdos sobre la jubilación parcial. Podrán acceder a la jubilación parcial los trabajadores a jornada completa que, teniendo derecho conforme a la actual legislación a la jubilación anticipada total,

reúnan asimismo, las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social. Dentro de los porcentajes máximos y mínimos establecidos en la presente normativa, las partes acordarán los términos de la jubilación parcial, como así mismo el periodo o periodos en los que prestará su actividad laboral.

Conforme a lo establecido en el RDL 1194/85, de 17 de julio, los trabajadores afectados por el presente convenio podrán jubilarse a los 64 años con el 100% de los derechos pasivos, para los cuales la empresa se obliga a cubrir las vacantes producidas por este sistema de jubilación con la contratación de un nuevo trabajador por cada jubilado.

JUBILACIÓN OBLIGATORIA

Con el fin de propiciar la consolidación de la empresa y sus puestos de trabajo, así como la posibilidad de creación de nuevos empleos, se establece la jubilación obligatoria a la edad de 65 años. En consecuencia, cumplidos los 65 años, el trabajador causará baja en la plantilla de la empresa, salvo que no reúna el tiempo mínimo de carencia para causar derecho a la pensión de jubilación, en cuyo caso podrá continuar trabajando el tiempo indispensable para ello.

Artículo 25. Ayuda familiar

Se establece una ayuda familiar para todas las categorías salariales por mes e hijo a su cargo en edades comprendidas entre los 0 a 16 años, ambos inclusive, en la siguiente cuantía:

Desde el 1 de enero de 2008 al 31 de diciembre de 2008: 14 €.

Desde el 1 de enero de 2009 al 31 de diciembre de 2009: 16 €.

Capítulo V Salud laboral

Artículo 26. 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 aquellas cuya promulgación sustituyese a estas.

Artículo 27. 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 a la regulado en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (artículo 22).



Artículo 28. Prendas de trabajo

Todo el personal tendrá la obligación de acudir al trabajo debidamente uniformado. 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. Todo el personal tendrá la obligación de acudir al trabajo debidamente uniformado.

Artículo 29. Comité de seguridad y salud y/o delegados de prevención

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

Capítulo VI Faltas y sanciones

Artículo 30. Régimen disciplinario

Será de aplicación lo dispuesto en el Convenio General del sector.

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 periodo 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 adecuados 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 este, 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 periodo 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 periodo de seis meses o de veinte durante un año.
2. Faltar al trabajo más de dos días durante un periodo 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 semejante 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 este 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 afiliados 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 Subrogación del personal

Artículo 31. Subrogación del personal

Será de aplicación lo establecido en el capítulo XI del Convenio General del Sector, que se transcribe literalmente.

SUBROGACIÓN DEL PERSONAL

SUBROGACIÓN DEL PERSONAL

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualesquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicios públicos, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del presente convenio, se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo y siguientes.



En lo sucesivo, el término “contrata” engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad u organismo público.

a) 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 la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida. Se producirá la mencionada subrogación de personal siempre que se de alguno de los siguientes supuestos:

1. Trabajadores en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado periodo de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.

2. Trabajadores, con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento de la finalización efectiva de la contrata tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y se encuentren enfermos, accidentados/en excedencia, vacaciones, permiso, descanso maternal, servicio militar o situaciones análogas.

3. Trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado segundo, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

4. Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata de servicios públicos como consecuencia de una ampliación, en los cuatro meses anteriores a la finalización de aquella.

5. Trabajadores que sustituyan a otros que se jubilen, habiendo cumplido 64 años dentro de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva de la contrata y tengan una antigüedad mínima en la misma de los cuatro meses anteriores a la jubilación, siempre que esta esté pactada en convenio colectivo estatutario de ámbito inferior, en virtud del RD 1194/85, de 17 de julio.

b) Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehaciente y documentalmente por la empresa o entidad pública saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en el artículo 53 y en el plazo de 10 días hábiles contados desde el momento en que, bien la empresa entrante, o la saliente, comunique fehacientemente a la otra empresa el cambio en la adjudicación del servicio.





c) Los trabajadores que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del periodo que a ella corresponda, ya que el abono del otro periodo corresponde al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

d) La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula: empresa o entidad pública o privada cesante, nueva adjudicataria, cliente y trabajador.

Si el cliente rescindiera la contrata a una empresa para dejar de prestar el servicio, o realizarlo por sí mismo, operará la subrogación para el propio cliente en los términos señalados en este artículo.

DIVISIÓN DE CONTRATAS

En el supuesto de que una o varias contratas cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán a estar adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores que hubieran realizado su trabajo en la empresa saliente en las concretas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, con un periodo mínimo de los cuatro últimos meses, sea cual fuere su modalidad de contrato de trabajo, y todo ello aún cuando con anterioridad hubiesen trabajado en otras zonas, contratas o servicios distintos.

Se subrogarán asimismo los trabajadores que se encuentren en los supuestos 2 a 5, ambos inclusive, del artículo 49 y que hayan realizado su trabajo en las zonas, divisiones o servicios resultantes.

AGRUPACIONES DE CONTRATAS

En el caso de que distintas contratas, servicios, zonas o divisiones de aquellas se agrupen en una o varias, la subrogación de personal operará respecto de todos aquellos trabajadores que, con independencia de la modalidad de su contrato de trabajo, hayan realizado su trabajo en las que resulten agrupadas con un tiempo mínimo de los cuatro meses anteriores y todo ello aún cuando con anterioridad hubieran prestado servicios en distintas contratas, zonas o servicios.

Se subrogarán asimismo los trabajadores que se encuentren en los supuestos 2 a 5, ambos inclusive, del artículo 49 y que hayan prestado sus servicios en las contratas, zonas, divisiones o servicios agrupados.

OBLIGATORIEDAD

La subrogación de personal, así como los documentos a facilitar, operarán en



todos los supuestos de sustitución de contratatas, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquellas puedan efectuarse, aún tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas o entidades públicas o privadas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aún cuando la relación jurídica se establezca solo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados y ello con independencia tanto de la aplicación, en su caso, de lo previsto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, como de la existencia por parte del empresario saliente de otras contratatas ajenas a la que es objeto de sucesión.

DOCUMENTOS A FACILITAR POR LA EMPRESA SALIENTE A LA ENTRANTE

La empresa saliente deberá facilitar a la entrante los siguientes documentos:

- Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social.
- Fotocopia de los cuatro últimos recibos de salarios de los trabajadores afectados.
- Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad

Social de los cuatro últimos meses.

- Relación de personal especificando: nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha del disfrute de sus vacaciones. Si el trabajador es representante legal de los trabajadores, se especificará el periodo de mandato del mismo.
- Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación.
- Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado, en el que se haga constar que este ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha de inicio del servicio de la nueva titular.

Capítulo VIII Participación sindical

Artículo 32. Comité de empresa-delegados de personal

El comité de empresa y los delegados de personal son los representantes legales y unitarios de los trabajadores/as de la empresa. Tienen como función la defensa de los intereses de los trabajadores/as, así como la negociación y representación



de los mismos ante la empresa.

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 trabajadores, descontará de su nómina la cuota sindical asignada en su momento.

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

Anexo

Clasificación profesional

Clasificación profesional

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, categoría u oficio, deben considerarse simplemente indicativos. Asimismo, todo trabajador está coligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro del general cometido propio de su categoría o competencia profesional, entre los que se incluyen la limpieza de maquinaria, herramientas y útiles de trabajo.

Artículo 8. Grupos profesionales

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

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

Artículo 9. Definición de grupo y de categorías profesionales

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.



A. GRUPO DE TÉCNICOS

El grupo de personal técnico estará compuesto por las siguientes categorías:

- Jefe de planta.

A.1. Jefe de planta: Es el trabajador/a que es responsable de la producción en el centro, y siendo responsable de los aspectos productivos, medioambientales y de Seguridad laboral del centro. Para ello gestionará los medios humanos y materiales de la Empresa para la consecución de las tareas encomendadas

B. GRUPO DE MANDOS INTERMEDIOS

El grupo de mandos intermedios está compuesto por las siguientes

categorías:

- Encargado General.
- Capataz.

B.1. Encargado General: Con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas del Jefe de Planta, manda sobre uno o más capataces, si los hubiera. 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.

B.2. Capataz: Bajo las órdenes del Encargado General, tiene a su cargo personal operario, cuyos trabajo dirige, vigila y ordena. Posee conocimientos completos de los oficios de las actividades del distrito o zona y dotes de mando suficientes para mantener la debida disciplina y que se obtengan los rendimientos previstos.

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

C. GRUPO DE ADMINISTRATIVOS

Este grupo está compuesto por las siguientes categorías profesionales:

- Oficial 1.º Administrativo.
- Oficial 2.º Administrativo.
- Auxiliar administrativo.

C.1. Oficial de primera 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.

C.2. Oficial de segunda administrativo: Empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un jefe o a un oficial de primera, realiza trabajos de carácter auxiliar o secundario, que requieran conocimientos generales de las técnicas administrativas.

C.3. Auxiliar administrativo: Empleado que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

D. GRUPO DE OPERARIOS

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

- Oficial 1.ª Conductor
- Oficial 2.ª Conductor
- Oficial primera de taller.
- Oficial segunda de taller.
- Peón especialista
- Peón

D.1. Oficial 1.ª Conductor: En posesión del carnet de conducir 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 carnet 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.

D.2. Oficial 2.ª Conductor: En posesión del carnet de conducir estándar de vehículos, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieren elementos de taller.

Cuidará especialmente de que la máquina que conduce salga del parque en las



debidas condiciones de funcionamiento.

Tiene a su cargo la conducción y manejo de vehículos, que no requieran carnet específico, como instrumento de trabajo. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de las mismas.

D.3. Oficial primera de taller: Con mando sobre otros operarios o sin él, posee los conocimientos del oficio y lo practica con el mayor esmero y delicadeza y pleno rendimiento.

D.4. Oficial segunda de taller: Operario que, con conocimiento teórico-práctico del oficio, sin llegar a la especialización y perfección exigida a los oficiales de primera, ejecutan los cometidos de su oficio, con la suficiente perfección y eficacia.

D.3. Peón especialista: El dedicado a determinadas funciones que sin constituir un oficio, exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad, pudiendo estar destinados en cualquier servicio y dentro del personal indefinido de plantilla.

D.4. Peón: Trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiere ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.

2008

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE	P. TOX., PEN., PEL.	P. TRANSPORTE	P. ASISTENCIA	P. CONVENIO	P. NOCTURNO	TOTAL MES	VACACIONES
JEFE DE PLANTA	1.338,74	267,75	86,59	60,83	100,00	0,00	1.853,91	1.767,32
OFICIAL 1.º ADMINISTRATIVO	965,52	193,10	86,59	60,83	69,00	0,00	1.375,05	1.288,46
OFICIAL 2.º ADMINISTRATIVO	867,05	173,41	86,59	60,83	40,00	0,00	1.227,88	1.141,29
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	828,42	165,68	86,59	60,83	20,00	0,00	1.161,52	1.074,93
ENCARGADO GENERAL	1.098,00	219,60	86,59	60,83	100,00	0,00	1.565,02	1.478,43
CAPATAZ	995,12	199,02	86,59	60,83	100,00	248,78	1.690,34	1.354,97
OFICIAL 1.º MECÁNICO	940,89	188,18	86,59	60,83	80,00	235,22	1.591,71	1.269,90
OFICIAL 2.º MECÁNICO	885,96	177,19	86,59	60,83	40,00	221,49	1.472,06	1.163,98
OFICIAL 1.º CONDUCTOR	885,96	177,19	86,59	60,83	60,00	221,49	1.492,06	1.183,98
OFICIAL 2.º CONDUCTOR	867,05	173,41	86,59	60,83	40,00	216,76	1.444,64	1.141,29
PEÓN ESPECIALISTA	828,42	165,68	86,59	60,83	20,00	207,11	1.368,63	1.074,93
PEÓN	700,00	140,00	86,59	60,83	0,00	175,00	1.162,42	900,83

2009

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE	P. TOX., PEN., PEL.	P. TRANSPORTE	P. ASISTENCIA	P. CONVENIO	P. NOCTURNO	TOTAL MES	VACACIONES
JEFE DE PLANTA	1.385,60	277,12	89,62	62,96	103,50	0,00	1.918,79	1.829,17
OFICIAL 1.º ADMINISTRATIVO	999,32	199,86	89,62	62,96	71,42	0,00	1.423,17	1.333,55
OFICIAL 2.º ADMINISTRATIVO	897,40	179,48	89,62	62,96	41,40	0,00	1.270,85	1.181,24
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	857,41	171,48	89,62	62,96	20,70	0,00	1.202,18	1.112,56
ENCARGADO GENERAL	1.136,43	227,29	89,62	62,96	103,50	0,00	1.619,79	1.530,18
CAPATAZ	1.029,95	205,99	89,62	62,96	103,50	257,49	1.749,51	1.402,40
OFICIAL 1.º MECÁNICO	973,82	194,76	89,62	62,96	82,80	243,46	1.647,42	1.314,34
OFICIAL 2.º MECÁNICO	916,97	183,39	89,62	62,96	41,40	229,24	1.523,58	1.204,72
OFICIAL 1.º CONDUCTOR	916,97	183,39	89,62	62,96	62,10	229,24	1.544,28	1.225,42
OFICIAL 2.º CONDUCTOR	897,40	179,48	89,62	62,96	41,40	224,35	1.495,20	1.181,24
PEÓN ESPECIALISTA	857,41	171,48	89,62	62,96	20,70	214,35	1.416,53	1.112,56
PEÓN	724,50	144,90	89,62	62,96	0,00	181,13	1.203,10	932,36



F.C.C. Medio Ambiente, S.A. (Mijas)

BOP , 12 de junio del 2008

Página 24 de 24

