

## **CONVENIO COLECTIVO RECOGIDA DE BASURAS DOMICILIARIAS Y RESIDUOS RECICLABLES DE FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. EN LA PROVINCIA DE CORDOBA**

### **Capítulo I. Disposiciones Generales, Objeto y Ámbito de Aplicación.**

#### **Artículo 1. Partes Signatarias.**

El presente Convenio Colectivo lo suscribe y firman Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. y la representación de los Trabajadores/as de la Empresa, 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 y Funcional.**

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.

#### **Artículo 3. Vigencia, Duración y Prórroga.**

El presente Convenio entrará en vigor el mismo día de su firma por las partes, excepto aquéllas materias que tengan señalada de forma expresa otra fecha distinta, retrotrayéndose los efectos económicos indicados en la tabla salarial anexa, al 1 de enero de 2008.

La vigencia del presente Convenio se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2012, siendo denunciado de forma automática a la finalización de dicho periodo.

#### **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.

Si existiese algún trabajador/a que tuviese reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto y en el cómputo anual, fueran superiores a las que

para los trabajadores de la misma calificación se establecen en el presente convenio, se respetarán aquéllas con carácter estrictamente personal y solamente para los trabajadores/as a quienes afecte.

### **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.

En el supuesto de que la autoridad administrativa laboral o judicial, haciendo uso de sus facultades, considere que alguno de los pactos conculca la legalidad vigente, el presente convenio surtirá efectos a excepción del artículo o artículos que se determine reconsiderar, lo que habrá de llevarse a cabo dentro de los dos meses siguientes a la notificación de la norma afectada.

### **Artículo 6. Comisión Paritaria.**

Las partes firmantes acuerdan establecer una Comisión Mixta Paritaria compuesta por igual número de miembros de la parte económica y social, conviniendo ambas partes en vigilar la aplicación e interpretación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.

Serán funciones de la Comisión Mixta Paritaria las que se detallan a continuación:

- a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Estudio y valoración de las nuevas disposiciones legales de promulgación a la entrada en vigor del presente Convenio, que puedan afectar a su contenido.
- d) Cuantas otras actividades que tiendan a la eficacia del Convenio y a una solución interna de los posibles conflictos.

La Comisión Mixta Paritaria deberá emitir su informe en un plazo de 5 días hábiles (lunes a viernes) a contar desde el día siguiente en que fue solicitado. Sus informes y actividades no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de las leyes, según forma y alcance que éstas regulen.

El mismo día de la firma del presente Convenio Colectivo se constituirá la Comisión Mixta Paritaria, estando integrada por tres representantes de la empresa y tres de la parte social, siendo nombrados/as estos/as últimos/as por las Centrales Sindicales firmantes del Convenio Colectivo presentes en la representación de los trabajadores/as (Delegados/as de personal o miembros del

comité de empresa).

En caso de no emitirse resolución o no alcanzarse acuerdo en dicho plazo, ambas partes podrán solicitar la mediación en el SERCLA u Organismo que lo sustituya.

### **Artículo 7. Subrogación del Personal.**

Se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida y Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado (BOE 07/03/1996).

### **Artículo 8. 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 Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida y Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

## **Capítulo II. Clasificación Profesional.**

### **Artículo 9. Clasificación Profesional.**

En cuanto a la clasificación profesional se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida y Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

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/a está obligado 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.

#### **9.1.- 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.
- Grupo de operarios.

9.2.- 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 Mandos Intermedios

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

- Jefe/a de Servicio
- Capataz

A.1. Jefe/a de Servicio. Con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas del Jefe/a de Contrato, 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.

A.2. Capataz. Bajo las órdenes del Jefe/a de Servicio, tiene a su cargo personal operario, cuyo 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/a inmediato superior en servicios en los que no exija el mando permanente de aquél. Realiza además las funciones, si fuese preciso, a las categorías de conductor/a.

#### B.- Grupo de Operarios

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

- Oficial 1ª Conductor/a
- Oficial 1ª de taller
- Operario/a especialista
- Operario/a

B.1. Oficial 1ª Conductor/a. 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, realizando con total corrección los trabajos de recogida de residuos, siguiendo las rutas marcadas por el técnico en cada uno de los municipios y realizando las labores de carga y descarga de contenedores, cubas,

etc.,. 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.

B.2. Oficial primera de taller. Con mando sobre otros operarios/ as o sin él, posee los conocimientos del oficio y lo practica con el mayor esmero y delicadeza y pleno rendimiento.

B.3. Operario/a especialista. El dedicado a determinadas funciones que sin constituir un oficio, exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad. Pueden prestarlo en cualquier servicio y dentro del personal indefinido.

B.4. Operario/a. Trabajador/a encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiere ninguna especialización profesional ni técnica. Se utilizará para cubrir puestos por interinidad o sustitución de vacaciones, etc. No obstante lo anterior, una vez transcurrido doce meses de forma ininterrumpida y haya vacantes, realizando éstas labores, pasará a la categoría de operario/ a especialista.

### **Capítulo III. Organización del Trabajo y Racionalización del Trabajo.**

#### **Artículo 10. Disposiciones Generales.**

La organización del trabajo es facultad de la dirección de la Empresa, que debe ejercitarlo con sujeción a lo establecido en el presente Convenio Colectivo y demás normas aplicables. El/la trabajador/a está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones de la Empresa 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 categoría o competencia profesional.

#### **Artículo 11. Jornada Laboral.**

La jornada laboral durante la vigencia del presente Convenio será de 37,5 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

Cuando dicha jornada se realice a razón de 6 días a la semana, las 37,5 se distribuirán de lunes a sábado, siendo día de descanso el domingo, y respetando en todo caso el descanso semanal establecido legalmente.

Cuando dicha jornada requiera ser aplicada a los trabajadores que prestan servicio en rutas que requieran siete días de trabajo a la semana, se establecerá un sistema rotativo de dos días de descanso semanal, realizándose por tanto las 37,5 horas en 5 días efectivos de trabajo, 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.**

De forma transitoria respecto al párrafo anterior, y ante la necesidad de reorganizar los servicios, en el plazo de tres meses desde la firma del Convenio, la empresa con la participación de los/as representantes de los trabajadores/as, procederá a la reestructuración necesaria previo análisis de las rutas, no pudiendo ser cambiado ningún trabajador de su ruta actual por motivo de sanción.

Los trabajadores no serán trasladados del centro de trabajo, sino por razones imperativas del servicio, y éstos afectarán siempre con preferencia a los trabajadores de 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 máximo 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 una categoría o nivel profesional distinto del que se ostenta, a excepción del paso de operario/a a operario/a especialista que se regirá 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 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 en las fechas solicitadas por los mismos.
- 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 entre la Empresa y la representación legal de los trabajadores, 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) Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán asimismo como licencia retribuida en el año 2008 1 día de asuntos propios para temas particulares, 2 días en el año 2009 y 3 días en el año 2010, siendo asimismo de 3 días anuales en lo sucesivo, es decir, para los siguientes años de vigencia del Convenio Colectivo 2011 y 2012. La concesión de estos días estará condicionada a las necesidades reales para la realización del servicio. La empresa posibilitará el disfrute de los días de asuntos propios, siempre y cuando no soliciten dicho disfrute al mismo tiempo más del 5 % de la plantilla, siendo dicho porcentaje el máximo de plantilla que puede al mismo tiempo disfrutar de dichos días de asuntos propios.

## **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 período 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 período 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 período 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 período 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 este 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

### **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 éstas 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 de las categorías recogidas en la tabla salarial cobrará el Complemento Nocturno fijado en estas de forma mensual y por la cuantía establecida las mismas siempre que se trabaje entre las 21 horas y las 6 de la mañana 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.

En caso de cambios de servicio puntual, derivados de averías, falta de camiones o similares no se podrá detraer cantidad alguna por este concepto.

### **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 01 de Julio a 31 de Diciembre la paga de Navidad, de 01 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. Complemento 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 ferias y 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 como complemento de distancia 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 como complemento de transporte.

#### **Artículo 24. Revisión Económica.**

La revisión económica de las tablas salariales para la vigencia del presente convenio colectivo será la misma que la establecida en el Convenio Colectivo de EMPREMASA, en cumplimiento del Pliego de Condiciones en cuanto a referencia salarial a los efectos del presente Convenio Colectivo.

Año 2008.- La tabla salarial Anexa es invariable, no estando sujeta a revisión alguna.

Año 2009.- A los conceptos que forman la tabla salarial Anexa del año 2008 se le aplicará el IPC real del año anterior (en el mes de Septiembre se abonará la Paga Extra correspondiente al 100% de Salario Base más Antigüedad, quedando consolidada a partir de su abono).

Año 2010.- A los conceptos que forman la tabla salarial Anexa del año 2009 se le aplicará el IPC real del año anterior.

Año 2011.- A los conceptos que forman la tabla salarial Anexa del año 2010, en cumplimiento del Pliego de Condiciones en cuanto a referencia salarial, se le aplicará el mismo incremento establecido para los trabajadores afectos del Convenio Colectivo del cliente.

Año 2012.- A los conceptos que forman la tabla salarial Anexa del año 2011, en cumplimiento del Pliego de Condiciones en cuanto a referencia salarial, se le aplicará el mismo incremento establecido para los trabajadores afectos del Convenio Colectivo del cliente.

### **Capítulo V. Acción Social.**

#### **Artículo 25. Fondo Social no Reintegrable.**

Año 2008: 2.200 euros.

Año 2009: 2.500 euros.

El resto de años será revisable con el IPC Real del año anterior.

Este fondo se articulará a través de la Comisión Mixta Paritaria, siendo su uso

para ayudas de índole social, tales como médicas, escolares o similares. En caso de no agotar dicho fondo en el año natural correspondiente, el remanente sobrante se acumulará al fondo del año siguiente.

### **Artículo 26. 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 27. 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/las trabajadores/as 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 período o períodos en los que prestará su actividad laboral.

Conforme a lo establecido en el R.D.L. 1194/85 de 17 de julio, los/las trabajadores/as 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/la trabajador/a 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 28. 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 en algún momento del proceso de enfermedad común haya habido intervención quirúrgica u hospitalización, ambas durante un periodo 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 29. 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 30. 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 31. Faltas y Sanciones.**



Se regirá en los términos establecidos en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida y Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

## **Capítulo VII. Participación Sindical.**

### **Artículo 32. 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 33. 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 34. 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 35. 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 éstas.

### **Artículo 36. 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.

### **Disposición transitoria primera.**

Al objeto de favorecer la estabilidad en el empleo, se acuerda realizar un estudio y transformar a indefinidos a todos los trabajadores/as que en la actualidad son eventuales, y que ocupan un puesto de trabajo fijo para realizar los servicios contratados en la actualidad de conformidad a lo establecido en los diferentes servicios contratados con el cliente.

Todos estos trabajadores/as pasarán a la nueva situación el 31 de agosto de 2008.

### **Disposición transitoria segunda.**

Todos los trabajadores con categoría de operarios que en la actualidad prestan servicios en la Empresa y tienen la condición de fijos pasarán a la categoría de Operario Especialista, procediéndose tal hecho para un 50% de los mismos en el momento de la firma del convenio, y para el otro 50% el 1 de enero de 2009.

**CONVENIO FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. RBV  
PROVINCIA CORDOBA.**



**TABLA SALARIAL ANEXA 2008.**

Categorías	Salario Base	C. Actividad	C. Nocturno	C. Distancia	C. Transporte	Festivo Serv. Especiales
Jefe Servicio	1.511.53	1.440.05				
Capataz	1.078.05	1.075.46	269.51	210.21	40.00	60.00
Oficial 1ª Mecánico	1.042.43	521.19		210.21	40.00	60.00
Oficial 1ª Conductor Operario Especialista	1.042.43	146.44	260.61	210.21	40.00	60.00
Operario	729.70	315.84	182.43	210.21	40.00	55.00
Operario	729.70	201.14	182.43	210.21	40.00	55.00

