

JUNTA DE ANDALUCÍA**Consejería de Empleo, Empresa y Comercio
Delegación Territorial de Córdoba**

Núm. 934/2017

Convenio o Acuerdo: Recolte Servicios y Medioambiente, S.A.U.

Expediente: 14/01/0035/2017

Fecha: 14/03/2017

Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación

Destinatario: Ana Galeote Cordero

Código: 14103371012017

Visto el Texto del Convenio Colectivo suscrito por la Comisión Negociadora del "Convenio Colectivo de la Empresa Recolte Servicios y Medioambiente S.A.U.", 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 12/2015, de 17 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio, 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.

Delegado Territorial CEICE en Córdoba, Manuel Carmona Jiménez.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA RECOLTE SERVICIOS Y MEDIOAMBIENTE S.A.U. PARA EL SERVICIO DE LIMPIEZA DE JARDINES, ZONAS VERDES, VIALES Y PARQUES INFANTILES EN CÓRDOBA

Capítulo I

Disposiciones generales. Partes negociadoras. Ámbito, vigencia, renuncia y revisión

Artículo 1. Partes negociadoras y obligatoriedad del Convenio

El presente convenio es la expresión del acuerdo libremente adoptado que ha sido negociado por los representantes legales de los trabajadores y las trabajadoras y la dirección de la Empresa Recolte, Servicios y Medioambiente, S.A.U.

La regulación contenida en este convenio, consecuencia de la autonomía de la voluntad colectiva será de preceptiva observancia en los ámbitos territorial, funcional, personal y temporales pactados.

El presente convenio colectivo viene a sustituir expresamente los pactos o acuerdos colectivos aplicables en el centro de trabajo de Córdoba de la empresa Recolte, Servicios y Medioambiente, S.A.U., salvo aquellos cuya continuidad se acuerde expresamente.

Artículo 2. Derecho supletorio

En lo no previsto por el presente convenio colectivo, se aplicará, con carácter supletorio, el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y el Convenio general del sector de ámbito estatal que regula las actividades de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza, así como aquellas otras disposiciones de carácter general en el ámbito de la legislación laboral vigente, en especial en lo que a igualdad, prevención de riesgos laborales y conciliación de la vida laboral y familiar se refiere.

Artículo 3. Ámbito personal, funcional y territorial

El presente convenio afectará a todo el personal adscrito al servicio de limpieza de jardines, zonas verdes, viales y parques infantiles de Córdoba de la empresa Recolte Servicios y Medioambiente, S.A.U. Este convenio incluirá a todas las categorías y tanto al personal actualmente en la plantilla como aquellos que se incorporen al servicio en un futuro.

Artículo 4. Ámbito temporal: Vigencia, duración y prórrogas

La vigencia de este convenio se establece en dos años. Su duración se iniciará el 1 de enero de 2017 y se prolongará hasta el 31 de diciembre de 2018. Todos los conceptos de contenido económico y categorías profesionales se reconocen con efectos desde el 1 de enero de 2017.

El presente convenio se entenderá prorrogado tanto en sus cláusulas normativas como obligacionales por años naturales tras su vencimiento, si no mediara denuncia expresa de cualquiera de las partes firmantes. La denuncia habrá de efectuarse con una antelación mínima de 2 meses a la fecha de su terminación o de cualquiera de sus prórrogas, ante la autoridad competente y comunicarse a la otra parte en igual plazo. Si la denuncia no se llevara a cabo en las condiciones que se recogen en este artículo, el convenio se entenderá prorrogado por plazos de un año.

Capítulo II**Comisión Paritaria del Convenio****Artículo 5. Comisión Paritaria**

La Comisión Paritaria se crea al amparo y conformidad del artículo 85 aptdo. e) del E.T. Analizará de forma previa o simultánea, todas las controversias, situaciones conflictivas, reclamaciones, comunicaciones, denuncias de índole laboral individual o colectiva que puedan formularse por los trabajadores o sus representantes ante la ITSS, Delegación de Trabajo o Juzgados de lo Social, que se produzcan o nazcan de la aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo.

La Comisión tendrá como funciones específicas las siguientes:

- a. La interpretación auténtica de las normas contenidas en el convenio colectivo.
- b. La vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el mismo.
- c. El arbitraje de las cuestiones sometidas a su consideración por las partes y la mediación obligatoria en los conflictos colectivos que puedan suscitarse con relación a lo acordado en el convenio colectivo.
- d. Cualesquiera otras competencias que las partes quieran asignarles, siempre que exista acuerdo.

La Comisión estará integrada por un/una representante de la empresa y, otro/otra de los trabajadores, pudiendo ambas representaciones contar con la asistencia de asesores o asesoras.

La Comisión se reunirá cuando lo solicite cualquiera de las partes, debiendo fijarse una fecha en el plazo de diez días desde la solicitud, salvo que las partes expresamente acuerden otra fecha.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por mayoría de cada una de las partes integrantes de la Comisión, vinculando a am-

bas partes en los mismos términos que el presente Convenio, al cual se anexarán.

Finalizada cada una de las reuniones, se levantará acta en la que serán relacionados los temas tratados, intervenciones, así como, en su caso, los acuerdos alcanzados, siendo firmada por la totalidad de los asistentes.

En los términos de la regulación contenida en este artículo, los conflictos colectivos o individuales que se susciten en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, requerirá para su consideración de licitud el previo conocimiento de la Comisión Paritaria, a la que se reconoce por las partes el carácter de instancia previa ante la que deberá intentarse obligatoriamente la solución de dichos conflictos.

Capítulo III Clasificación Profesional

Artículo 6.

El sistema de clasificación profesional que se contempla en el presente convenio se estructura en Grupos Profesionales. El personal estará encuadrado atendiendo a las funciones que ejecuta en la empresa en alguno de los siguientes Grupos Profesionales: Administrativos y Operarios.

Cada grupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación; encuadrándose en los mismos las distintas tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al personal.

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

Los cometidos profesionales de cada grupo profesional, tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al personal, deben considerarse simplemente indicativos. Asimismo, todo trabajador está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro del general cometido propio de sus tareas, oficio, funciones, especialidad profesional y/o responsabilidades asignadas, entre los que se incluyen la limpieza de maquinaria, herramientas y útiles de trabajo.

La pertenencia o adscripción a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones, permisos de todo tipo, naturaleza y clase, capacitaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados en la normativa vigente.

Todo el personal de la Empresa estará sujeto a la movilidad funcional, en los términos establecidos legalmente, según las necesidades a cubrir en los distintos servicios, los trabajos de superior categoría serán abonándose económicamente de forma correspondiente a la categoría que se ocupe.

GRUPOS PROFESIONALES

A. Grupo Profesional de Administrativos

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

B. Grupo Profesional de Operarios

Oficial de Mantenimiento/Maquinista. 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. Se encarga del mantenimiento de instalaciones, mantenimiento básico y limpieza de vehículos ligeros que no requieren taller, limpieza y reparación de utensilios mecánicos, plásticos, etc., herramientas, recipientes de recogida de basura (papeleras) etc. También el de-

dicado a determinadas funciones que sin constituir un oficio exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad en manejo o conducción de maquinaria de limpieza viaria. Deberá estar en posesión del carnet de conducir como mínimo para vehículos inferiores a 3.500 kg.

Peón. Es aquel trabajador/a encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.

A esta relación se podrán añadir por la empresa otras funciones o puestos de trabajo, si el servicio lo requiriese.

Capítulo IV Tiempo de trabajo

Artículo 7. Jornada laboral

La jornada laboral será de 40 horas semanales, siendo la jornada diaria de 6 horas y 40 minutos, no finalizando dicha jornada en el turno de mañana más tarde de las 14 horas. Se computará como tiempo efectivo de trabajo los 30 minutos diarios de bocadillo.

En cuanto a la distribución de la jornada:

a) Trabajadores contratados para desempeñar su labor de lunes a sábado, su descanso semanal queda fijado en domingo.

b) Personal contratado para desempeñar su labor de lunes a domingo, su descanso semanal se determinara en la planificación de trabajo que se lleve a cabo, pudiendo ser cualquier día de la semana.

Artículo 8. Vacaciones y licencias

El personal de la empresa disfrutará anualmente de un mes de vacaciones, no sustituibles por compensación económica alguna, según la legislación vigente. El periodo de vacaciones será retribuido a razón de un mes normal de trabajo.

El calendario de vacaciones se confeccionará con la empresa teniendo en cuenta que quede cubierto siempre el servicio, por lo que el personal en la medida de lo posible no deberá coincidir entre sí.

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

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

Capítulo V Retribuciones

Artículo 9. Salario base y complementos

Concepto de salario. Tendrá la consideración de salario las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por prestación profesional de los servicios laborales prestados. En la estructura de las retribuciones de trabajo, se distinguirá entre salario base y los complementos del mismo.

El salario del trabajador es fijado por puesto de trabajo y estará compuesto por el salario base y los complementos salariales. La cuantía del salario base para cada puesto de trabajo será la fijada en las tablas anexas a este convenio.

A. Salario base

Es salario base la parte de retribución del trabajador/a fijada por unidad de tiempo.

El salario base será distinto para cada categoría profesional y tendrá en cuenta las habilidades, conocimientos y responsabilidad necesarias para desempeñar los trabajos propios de cada categoría.

B. Complemento personal

Se devengará mensualmente, siendo su importe el que se de-

termina para cada categoría profesional en la tabla anexa.

C. Complemento de capataz

Es el complemento que retribuye a la persona que tiene a su cargo un equipo de trabajo, al cual dirige, vigila, ordena, orienta y organiza sus tareas, bajo las instrucciones del superior inmediato o Jefe del Servicio. El complemento será de 113,64 € y se percibe en once mensualidades, sin que por tanto se incluya el mismo ni en las pagas extraordinarias ni en el periodo de vacaciones.

D. Pagas Extraordinarias

Se establecen dos pagas extraordinarias, una en verano (con devengo del 1 de enero al 30 de junio) y otra en Navidad (con devengo del 1 de julio al 31 de diciembre), a razón de treinta días de salario base cada una, así como una tercera gratificación extraordinaria de quince días de salario base que comenzará a devengarse a partir del 1 de enero de 2017 (con devengo del 1 de enero al 31 de diciembre). Todas ellas se percibirán prorrateadas mensualmente.

El presente convenio, que es el primero de este servicio en Córdoba, dispone la totalidad de las percepciones de los trabajadores de la empresa, cuyas peculiares retribuciones se han tenido en cuenta para establecer la tabla de salarios para todo el personal, sin que ningún concepto o retribución anterior a su firma, pueda considerarse como condición más beneficiosa.

E. Plus de Festivos

El trabajador que tenga que prestar servicios en alguna de las fiestas nacionales, autonómicas o locales devengará este plus, sin perjuicio del descanso compensatorio oportuno, en la cuantía fijada en tablas anexas.

Artículo 10. Percepciones no salariales

A. Plus de transporte

Existirá un plus de transporte extrasalarial que compense al trabajador de los gastos de desplazamiento. Este plus tendrá la cuantía mensual fijada en tablas anexas.

B. Enfermedad Común, Accidente de Trabajo y no Laboral.

En los casos de Incapacidad Temporal por accidente laboral o enfermedad profesional, la empresa abonará un complemento que garantice el 100% del salario real correspondiente a un mes normal de trabajo, desde el inicio de la IT y mientras dure ésta.

En los casos de IT por enfermedad común y accidente no laboral, se estará a lo dispuesto en la legislación aplicable, o en su caso a lo establecido en el convenio colectivo del sector.

Todas las percepciones entrarán en vigor a fecha 1 de enero de 2017.

Capítulo VI

Régimen disciplinario

Artículo 11. Faltas y sanciones

Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores y las trabajadoras cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador o trabajadora le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico y en especial, por lo dispuesto en el artículo 54 y siguientes del Convenio Colectivo del sector, así como en el resto de normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

Capítulo VII

Derechos fundamentales de los trabajadores.

Artículo 12. Igualdad de trato y oportunidades en la empresa y no discriminación

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la Empresa y a la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o en-

fermedad, así como a velar porque la aplicación de las normas laborales no incurra en infracciones de la Ley vigente ni de las normas constitucionales en esta materia.

Recolte Servicios y Medioambiente, S.A.U. se compromete no sólo a cumplir la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, sino también a conseguir que la igualdad de género se integre totalmente en la cultura de la compañía. Como apoyo a este compromiso la empresa ha firmado el pasado 25 de abril de 2016, junto con la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras, el Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

Se ha revisado, conforme a lo establecido en las medidas a adoptar previstas en el Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, que el lenguaje utilizado en la redacción de este Convenio Colectivo, no utilice lenguaje sexista, adaptándose al plan de igualdad de oportunidades.

Artículo 13. Tratamiento de datos

El trabajador o trabajadora se manifiesta conforme a que sus datos personales sean guardados, incorporados y evaluados en el sistema informático de la empresa, para su uso exclusivo en el sistema de nóminas, (previa autorización del trabajador) ya sea propio o de terceros con los que la empresa tenga contratado el servicio de confección de recibos de salarios, seguros sociales y, en general, cualquier obligación en dicha materia.

Artículo 14. Obligación de información sobre circunstancias personales

El trabajador o trabajadora se obliga a mantener informada a la empresa en cualquier momento sobre cualquier variación en sus circunstancias personales que puedan variar su situación anterior, sin vulnerar, en ningún caso, el derecho a la intimidad. Asimismo, deberá comunicar a la Empresa de inmediato el cambio en su domicilio.

Capítulo VIII

Seguridad y Salud Laboral

Artículo 15. Política de Prevención de Riesgos Laborales

La dirección de la Empresa ha establecido normas sobre seguridad y salud laboral que incluye los compromisos y objetivos generales en materia de Seguridad y salud en la empresa. Dicho documento contempla explícita e implícitamente, en relación con la seguridad y salud en el trabajo, una participación y compromiso a todos los niveles, además de una comunicación eficaz que motive a los trabajadores y las trabajadoras a desarrollar su función con seguridad, comprometiéndose al cumplimiento como mínimo de la legislación vigente y adoptando un compromiso de mejora continua de la acción preventiva.

La empresa garantizará a su personal una revisión médica anual de carácter voluntario para el trabajador o trabajadora, que será realizada por especialistas en enfermedades laborales, de acuerdo con la legislación vigente. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores y las trabajadoras se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y a la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Asimismo, se garantizará que cada trabajador o trabajadora recibirá toda la información y formación específica a los riesgos inherentes los puestos de trabajo; dicha información y formación será suficiente y adecuada, estableciéndose una programación y planificación racional para poderse ejecutar y teniendo en cuenta los recursos de la Empresa.

Artículo 16. Obligaciones de los trabajadores

Los trabajadores y las trabajadoras deberán cumplir con las normas e instrucciones establecidas, correspondiéndoles velar

por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones de la dirección de la empresa.

Los trabajadores y las trabajadoras, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

1º Utilizar correctamente las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

2º Utilizar correctamente los equipos de protección individual.

3º No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

4º Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores y las trabajadoras designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entraña por motivos razonables, unos riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores y las trabajadoras.

5º Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores y las trabajadoras en el trabajo.

6º Cooperar con el empresario y con los trabajadores y las trabajadoras que tengan encomendadas funciones específicas en prevención para garantizar unas condiciones de trabajo seguras.

El incumplimiento por parte de los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales tendrá la consideración de incumplimiento laboral (Art. 58 del Estatuto de los Trabajadores) dando lugar a las sanciones correspondientes, considerándose especialmente las que supongan riesgos para la propia persona y para terceros.

Artículo 17. Facultad sancionadora

Se acuerda expresamente que se podrán sancionar las imprudencias o incumplimientos por parte del trabajador o la trabajadora de las medidas de prevención de riesgos laborales, que pongan en peligro directa o indirectamente su propia salud, la de sus compañeros o compañeras o la de terceras personas, al tratarse de un incumplimiento contractual grave o culpable.

Capítulo IX

Subrogación del personal

Artículo 18. Subrogación del personal

A) En el marco establecido por el convenio general del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado, operará la subrogación del personal cuando tenga lugar un cambio de entidad prestataria del servicio en cualquier actividad de las reguladas en el ámbito funcional del presente Convenio. Dicha subrogación de personal se producirá en los términos establecidos en el capítulo IX de dicho convenio sectorial, entre las entidades que se sucedan, mediante cualquiera de las modalidades de gestión de servicios públicos, contratos o concesiones para la explotación de los mismos, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo.

En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga el cambio de entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trate, los miembros de la plantilla de la entidad saliente pasarán a estar adscritos a la nueva entidad que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que viniesen disfrutando en aquella.

B) Documentación a entregar a los representantes de los trabajadores y las trabajadoras

A petición de la representación legal de la plantilla, cada 6 meses la Empresa deberá entregar relación de personal que compone el servicio.

ANEXO TABLAS SALARIALES

TABLA SALARIAL 2017

	Salario base	Complemento personal	Plus transporte	Total mensual	Paga de Verano	Paga de Navidad	Paga de marzo	Total anual
Auxiliar Administrativo	1.241,38 €			1.241,38 €	1.241,38 €	1.241,38 €	620,69 €	18.000,01 €
Oficial de Mantenimiento/Maquinista	692,85 €	221,39 €	111,60 €	1.025,84 €	692,85 €	692,85 €	346,43 €	14.042,24 €
Peón	686,36 €	219,32 €	110,55 €	1.016,24 €	686,36 €	686,36 €	343,18 €	13.910,73 €

Hora Extraordinaria: 7,86 €.

Día Festivo: 65 €.

TABLA SALARIAL 2018

	Salario base	Complemento personal	Plus transporte	Total mensual	Paga de verano	Paga de Navidad	Paga de marzo	Total Anual
Auxiliar Administrativo	1.241,38 €			1.241,38 €	1.241,38 €	1.241,38 €	620,69 €	18.000,01 €
Oficial de Mantenimiento/Maquinista	702,90 €	224,60 €	113,21 €	1.040,72 €	702,90 €	702,90 €	351,45 €	14.245,85 €
Peón	689,80 €	220,42 €	111,10 €	1.021,32 €	689,79 €	689,79 €	344,90 €	13.980,29 €

Hora Extraordinaria: 7,86 €.

Día Festivo: 65 €.