



CONVENIO COLECTIVO LIMPIEZA RED SANEAMIENTO, LIMPIEZAS INDUSTRIALES Y MONTAJE DE ESCENARIOS Y PLATAFORMAS PARA LA PROVINCIA DE CORDOBA FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A.

Capítulo I. Disposiciones generales, objeto y ámbito de aplicación

Artículo 1. Partes Signatarias

El presente Convenio lo firman Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. 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

El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones laborales de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S.A., con sus trabajadores que realizan la actividad de limpieza de red de alcantarillado, limpiezas industriales y actividad que requieran montajes de todo tipo de escenarios y/o plataformas, de la provincia de Córdoba.

Artículo 3. Vigencia, Duración y Prórroga

Este Convenio entrará en vigor el día siguiente de su firma, excepto en aquellas materias que tengan señalada expresamente otra fecha distinta, si bien los efectos económicos se producirán desde el 1 de enero de 2007. Igualmente ambas partes acuerdan y asumen que los incrementos de la tabla salarial anexo I y anexo II están ya abonadas por la empresa, excepto las horas extras, tal y como se dispone en el artículo 23.

Tendrá una vigencia hasta el 31 de diciembre de 2009, siendo prorrogable por la tácita por períodos 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 Real del año en curso más 0,5%.

Artículo 4. Absorción y Compensación

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

Artículo 5. Vinculación a la Totalidad

El presente Convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad. Si la jurisdicción competente modificase algunas de las cláusulas en su actual redacción, la Comisión Negociadora deberá reunirse a considerar si cabe modificación, manteniendo la vigencia del resto del Convenio o si, por el contrario, la modificación de tal o tales cláusulas obliga a revisar las concesiones recíprocas que las partes se hubieran hecho.

Artículo 6. Comisión Paritaria

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).

Capítulo II. Clasificación profesional

Artículo 7. Clasificación Profesional



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

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

Art. 7.1. Grupos profesionales

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

- Grupo de mandos intermedios.
- Grupos de administrativos.
- Grupo de operarios. Art. 7.2.- 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.

Grupo de Mandos Intermedios

El grupo de mandos intermedios está compuesto por la siguiente categoría:

* Encargado General

* Capataz

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

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





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

Grupo de Administrativos

Este grupo está compuesto por las siguientes categorías profesionales:

* Auxiliar administrativo.

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

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

* Jefe de Equipo

* Oficial Especialista

* Oficial

* Peón especialista

* Peón

Jefe de Equipo.- Además de las funciones propias del oficial y del oficial especialista, llevará a efecto, bien directamente o con la participación de los trabajadores por él coordinados, las actuaciones encomendadas propias de las tareas que desempeña. Será responsable de la disciplina, seguridad y rendimiento del personal que coordine para la ejecución de dichas tareas y equipos de trabajo, incluidos los oficiales y oficiales especialistas. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.

Oficial especialista.- Además de las tareas propias del oficial, y en base a su conocimiento sobre montajes, realizará las tareas de dirigir el equipo que tiene que montar el escenario o estructura.

Oficial.- Tareas:

1.- En posesión del carné de conducir correspondiente y/o específico, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.





Tiene a su cargo la conducción y manejo de vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio, y que necesiten carné de conducir específico. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de las mismas. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.

2.- El dedicado a determinadas funciones que sin constituir un oficio, exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.

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

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

Capítulo III. Régimen de trabajo

Artículo 8. Jornada y horario de trabajo

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

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

2.- El horario de trabajo será :

-16 de septiembre a 30 de junio.- 08:00 a 17:00 horas, con interrupción de una hora para almuerzo (de 14:00 a 15:00 horas). Esta hora de almuerzo no se considerará tiempo efectivo de trabajo.

-1 de julio a 15 de septiembre.- 07:00 a 15:00 horas de forma ininterrumpida. Los días 24 y 31 de diciembre y el día de la feria de Córdoba se considerarán no laborales.

El día 5 de enero la jornada se realizará en régimen de trabajo continuado y se procurará que los trabajadores puedan disponer de tiempo libre a partir de las 13 horas, dependiendo de las necesidades del servicio, respetando el horario de entrada habitual.





- El horario de administración vendrá marcado por el que establezca la empresa a nivel de delegación para este colectivo.

Artículo 9. Vacaciones

Las vacaciones consistirán de 30 días naturales o parte proporcional para las no devengadas, disfrutándose por años naturales. El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal que cese durante el transcurso del año, tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto de la liquidación por su baja en la empresa.

La retribución de las vacaciones será la que figura en la tabla salarial para cada categoría.

Periodo de disfrute: 15 días en periodo de verano, 1 de junio a 30 de septiembre, y los otros 15 días el resto del año en función de las necesidades del servicio. A tal efecto el calendario de vacaciones para el disfrute en periodo de verano se fijará entre la empresa y la representación de los trabajadores en el primer trimestre del año así como el segundo periodo, si bien este último será con carácter orientativo.

Artículo 10. Lugar de ejecución del trabajo

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

Artículo 11. Licencias y Permisos retribuidos

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

- a. Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b. Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia, el plazo será de cuatro días.
- c. Un día por traslado del domicilio habitual.





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

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

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

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

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

h. Tres días para asuntos propios. No podrá haber más de un trabajador por servicio con dicho permiso coincidente, excepto que el servicio lo permita a criterio de la empresa. No se podrán acumular a las vacaciones.

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

Artículo 12. Ordenación del trabajo

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

El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordene dentro del general cometido propio de su categoría o competencia profesional. Entre ellas están incluidas las tareas complementarias que sean necesarias para el desempeño de su cometido principal, o el cuidado y limpieza de las máquinas, herramientas y puesto de trabajo que estén a su cargo durante la jornada de trabajo.

Artículo 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 ostenta, siempre que haya vacantes, se establecerán por la empresa sistemas que, entre otras, pueden tener en cuenta las siguientes circunstancias:

- Conocimientos del puesto de trabajo.
- Historial profesional.

El ascenso no será definitivo hasta transcurrido un período de prueba, que será de 2 meses para el resto del personal. Durante este período el trabajador ascendido ostentará la categoría a la que ha sido promocionado provisionalmente, percibiendo el salario correspondiente a la misma.

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

Capítulo IV. Condiciones económicas

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

PUESTO DE TRABAJO REALIZADO

- Plus Actividad
- Plus de convenio
- Plus nocturno
- Horas extras

DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES

- Gratificación Extraordinaria de Verano
- Gratificación Extraordinaria de Navidad

EXTRASALARIALES

- Distancia y Transporte
- Dietas.

Artículo 14. Salario base





El salario base se devengará por día natural y su cuantía para cada categoría es la que se especifica en las tabla salarial anexa.

Artículo 15. Plus Convenio

Todos los trabajadores, percibirán este plus en la cuantía fijada para cada una de las categorías en las tablas anexas. Se percibirá en once mensualidades.

Artículo 16. Plus Actividad

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

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

Artículo 17. Plus por trabajo nocturno

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

Artículo 18. Plus compensatorio de distancia y transporte

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

Artículo 19. Gratificaciones de vencimiento periódico superior al mes.

Los trabajadores tendrán derecho a una paga extraordinaria en Verano y otra en Navidad, en la cuantía reflejada en las tablas anexas para cada una de las categorías. Todo ello en el caso de realizar la jornada máxima ordinaria de trabajo, puesto que el personal que preste sus servicios en jornada reducida o a tiempo parcial, devengará las pagas extraordinarias en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

Periodos de devengos:

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





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

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

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

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

Artículo 20. Horas Extraordinarias

Se realizarán en cumplimiento con legislación vigente.

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

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

Artículo 21. Fines de semana y festivos

Dada la particularidad de los servicios a atender, que en ocasiones requiere realizar el trabajo en fines de semana y festivos, en caso de tener que realizar el servicio en estos días, los trabajadores percibirán la cantidad equivalente al 25% del importe establecido para las horas extraordinarias por cada hora trabajada. En estas cantidades están incluidos todos los conceptos salariales y extra salariales que puedan existir.

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

Artículo 22. Dietas

Los trabajadores que por necesidad y por orden de la empresa tengan que realizar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de donde radica el centro de trabajo sito en Córdoba, y siempre y cuando no suponga pernoctación, disfrutarán de una compensación igual para todas las categorías, consistente en





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

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

Artículo 23. Incrementos salariales

Año 2007.- Tabla Salarial Anexa. No revisable y definitiva.

Año 2008.- Incremento sobre las tablas del año anterior del IPC Real del año en curso más el 0,5%. Para ello en el mes de enero del 2008 se han incrementado a las tablas del año anterior el IPC provisional más el 0,5%, revisándose en el mes en que se publique el IPC Real definitivo del año. Se adjunta la tabla provisional del mes de enero así como la provisional modificada y que entrará en vigor en la fecha señalada en la misma, sin que este pueda suponer el derecho a incrementos añadidos sobre la de enero.

De forma excepcional se acuerda abonar diferencias en el mes de la firma sobre el concepto de horas extras sobre las cuantías establecidas en el año 2007 para ese concepto.

Año 2009.- Incremento sobre las tablas del año anterior del IPC Real del año en curso más el 0,5%. Para ello en el mes de enero se incrementarán a las tablas del año anterior el IPC provisional más el 0,5%, revisándose en el mes en que se publique el IPC Real definitivo del año.

Capítulo V. Aspectos sociales

Artículo 24. Complemento por Incapacidad Temporal

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

Artículo 25. Seguro de invalidez o muerte

La empresa concertará la suscripción de una póliza de seguro para sus trabajadores y/o beneficiarios. Dicho seguro entrará en vigor a partir del 15 de marzo del 2008 y cubrirá los siguientes riesgos y cuantías:

-Muerte derivada de accidente de trabajo: 15.000 euros.

- Invalidez permanente total, absoluta o Gran Invalidez derivada de accidente de trabajo: 20.000 euros.

Artículo 26. Jubilación



Como política de empleo en cuanto a nuevas contrataciones, igualmente las partes podrán establecer acuerdos para llevar acuerdos sobre la jubilación parcial.

Conforme a lo establecido en el R.D.L. mil ciento noventa y cuatro de mil novecientos ochenta y cinco, de diecisiete 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.

Artículo 27. Excedencias.

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

Las excedencias deberán solicitarse por escrito.

Capítulo VI. Régimen disciplinario

Artículo 28. Disposiciones generales

Facultad sancionadora.

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

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

Graduación de las faltas.

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

Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
2. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferior a 30 minutos sin que existan causas justificadas.





3. El abandono sin causa justificada del puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo, siempre que dicho abandono no resultase perjudicial para la empresa ni perturbara el trabajo de los demás operarios, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material, prendas de trabajo o medios de protección y en su limpieza.
5. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o circunstancias personales que puedan afectar a su relación y obligaciones con la empresa en el plazo de 5 días después de haberlo efectuado.
6. Falta de aseo o limpieza personal ocasionalmente.
7. Dejar ropa o efectos personales fuera de los lugares 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 éste, para el buen desenvolvimiento del trabajo.
14. Faltas de respeto y educación en el trato con los compañeros de trabajo y faltas de respeto e incorrección en el modo de dirigirse a superiores.
15. Encontrarse en el centro de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral, cuando la empresa así lo tenga expresamente establecido.
16. El incumplimiento de normas de seguridad e higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales.
17. Cualquier otra de semejante naturaleza.

Faltas graves.





Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad al mes, no justificadas.
2. Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa justificada.
3. Una falta no justificada, cuando tenga que relevar a un compañero.
4. Entregarse a juegos o similares, cualesquiera que sean, estando de servicio.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, se considerará como falta muy grave.
7. Cualquier alteración intencionada o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.
8. Dormir durante la jornada de trabajo.
9. Actitudes o comportamiento que degraden la buena imagen de los trabajadores del sector o de la empresa.
10. Falta notoria de respeto o consideración al público.
11. Descuido importante en la conservación y limpieza de las herramientas, útiles y medios de protección que lo requieran.
12. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa sin la oportuna autorización.
13. El abandono del puesto de trabajo, sin causa justificada que ocasione perjuicios o pueda ser causa de accidente de sus compañeros.
14. La embriaguez o toxicomanía durante el trabajo cuando no sea habitual, o fuera del mismo vistiendo uniforme de la empresa.
15. La disminución voluntaria del rendimiento normal del trabajo.
16. Ofender de palabra o mediante amenazas a un compañero, o a un subordinado.
17. Subir a los vehículos sin la debida autorización; consentir los conductores que suban los trabajadores no autorizados, o subir y bajar de ellos en marcha sin que





medie causa justificada o fuerza mayor.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

27. La reiterada falta de aseo o limpieza personal.

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

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

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

31. Alegar motivos falsos para obtener licencias o anticipos.

32. No reflejar las incidencias ocurridas en el servicio en la correspondiente hoja



de ruta y no cumplimentar la misma.

33. Todas aquellas otras de semejante naturaleza.

Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas de asistencia al trabajo no justificadas cometidas en el período de seis meses o de veinte durante un año.
2. Faltar al trabajo más de dos días durante un período de treinta días sin causa justificada.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el trabajo.
4. La condena por robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la empresa, que pueda implicar desconfianza para esta, y en todo caso, las de duración superior a seis años.
5. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos, o cualquier otro objeto de la empresa.
6. Fumar en lugares peligrosos o inflamables.
7. Violar intencionadamente el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, de sus trabajadores o de las representaciones sindicales.
8. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente el trabajo.
9. El incumplimiento de lo establecido en este convenio en materia de discreción profesional.
10. La competencia desleal.
11. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
12. El abandono del puesto de trabajo sin justificación, cuando ello grave perjuicio para la empresa o fuera causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.
13. La imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las normas de Seguridad e Higiene en el trabajo que ocasionen riesgo grave de accidente laboral, perjuicios a sus compañeros o a terceros, o daños a la empresa.





14. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.
15. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
16. La desobediencia continuada o persistente.
17. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él durante la realización del servicio, que sean constitutivos de delito.
18. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
19. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de los últimos seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción.
20. La incitación a los trabajadores para que incumplan sus obligaciones laborales cuando, siquiera sea parcialmente, cumpla sus objetivos, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.
21. Pedir regalos de cualquier tipo por los servicios de la empresa.
22. Las faltas de 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 éste perteneciera, si los hubiere.

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

En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción por faltas muy graves a los trabajadores 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. Participación sindical

Artículo 29. Derechos Colectivos de los Trabajadores

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

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

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

Capítulo VIII. Prevención de riesgos laborales

Artículo 30. Normativa

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud de los Trabajadores, se estará sujeto a los preceptos establecidos por la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos



Laborales, Real Decreto 171/2004 de 30 de enero, y por cuantas Disposiciones complementen y desarrollen la misma o aquéllas cuya promulgación sustituyese a éstas.

Artículo 31. Prendas de trabajo

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

Artículo 32. 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 lo regulado en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (artículo 22).

Artículo 33. Comité de Seguridad y Salud y/o Delegados de Prevención.

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

Artículo 34. 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 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

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 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 tiempo mínimo de los cuatro 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 período 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 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 aquélla.

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 ésta esté pactada en convenio colectivo estatutario de ámbito inferior, en virtud del R.D. 1194/85, de 17 de julio.

B) Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehaciente y documentalmente por la empresa entidad pública saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en el presente artículo 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 trabajadores afectados.

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 período que a ella corresponda ya que el abono del otro período 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, pasaran 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 aun cuando con anterioridad hubiesen trabajado en otras zonas, contrataciones o servicios distintos.

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

Agrupaciones de contrataciones

En el caso de que distintas contrataciones, servicios, zonas o divisiones de aquellas que se agrupen en una o varias, la subrogación del 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 aun cuando con anterioridad hubieran prestado servicios en las distintas contrataciones, zonas o servicios.

Se subrogaran asimismo los trabajadores que se encuentren en los supuestos 2 a 5 ambos inclusive del punto A) y que hayan prestado sus servicios en las contrataciones, zonas, divisiones o servicios agrupados.

Obligatoriedad

La subrogación del personal, así como los documentos a facilitar, operaran en todos los supuestos de sustitución de contrataciones, 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 aun 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 del 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 contrataciones 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

- Relación de personal especificando: nombre y apellidos, número de afiliación de 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.

FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A.									
ANEXO I - TABLA SALARIAL									
CONVENIO COLECTIVO - LIMPIEZA Y CONSERVACION DE ALCANTARILLADO-MONTAJE ESCENARIOS - CORDOBA									
Fecha de vigor de 1 de enero de 2007 a 31 de diciembre de 2007									
	Salario Base	P. Tóxico, Pen. peligroso	P. Convenio	Dist. Transporte	Vacaciones	P. Nocturno	Pagos extras	H. Extras	Total Año
Encargado General	828,93	195,766	300	63,76	1.358,48	207,23	1.358,48		19.018,70
Capataz	789,55	157,91	277,08	63,76	1.353,37	197,39	1.353,37	14,13	18.947,18
Auxiliar Administrativo	679,20	135,84	266,92	63,76	1.145,72	169,80	1.145,72		16.040,11
Oficial 1º Conductor	702,33	140,47	245,14	63,76	1.151,70	175,58	1.151,70	8,90	16.123,80
Peón Especialista	615,08	123,02	245,14	63,76	1.047,00	153,77	1.047,00	8,01	14.656,06
Peón	571,45	114,29	245,14	63,76	994,65	142,86	994,65	7,33	13.925,10



FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A.									
ANEJO II - TABLA SALARIAL									
CONVENIO COLECTIVO - LIMPIEZA Y CONSERVACION DE ALCANTARILLADO-MONTAJE ESCENARIOS - CORDOBA									
Fecha de vigor de 1 de enero de 2008 a 31 de enero de 2008									
	Salario Base	P. Tóxico, Pes. peligroso	P. Convenio	Dist. Transporte	Vacaciones	P. Nocturno	Pagos extras	H. Extras	Total Año
Encargado General	845.6325	189,93	307,5	85,36	1.382,44	212,41	1.382,44		19.484,16
Capataz	608,29	161,89	284,01	85,36	1.387,20	202,32	1.387,20	14,48	19.420,96
Auxiliar Administrativo	696,18	139,24	273,59	85,36	1.174,37	174,05	1.174,37		16.441,12
Oficial 1º Conductor	719,89	143,98	251,27	85,36	1.180,49	179,97	1.180,49	9,23	16.526,90
Peón Especialista	530,46	126,09	251,27	85,36	1.073,18	157,61	1.073,18	8,46	15.024,51
Peón	585,74	117,15	251,27	85,36	1.019,52	146,43	1.019,52	7,51	14.273,23

FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A.									
ANEJO III - TABLA SALARIAL									
CONVENIO COLECTIVO - LIMPIEZA Y CONSERVACION DE ALCANTARILLADO-MONTAJE ESCENARIOS - CORDOBA									
Fecha de vigor de 1 de febrero de 2008 a 31 de diciembre de 2008									
	Salario Base	P. Actividad	P. Convenio	Dist. Transporte	Vacaciones	P. Nocturno	Pagos extras	H. Extras	Total Año
Encargado General	845,95	189,93	307,5	85,36	1.392,44	212,41	1.392,44		19.484,16
Capataz	608,29	161,89	284,01	85,36	1.387,20	202,32	1.387,20	14,48	19.420,96
Jefe de equipo	765,00	153,00	286,64	85,36	1.250,00	161,25	1.250,00	12,00	17.499,95
Auxiliar Administrativo	696,18	139,24	273,59	85,36	1.174,37	174,05	1.174,37		16.441,12
Oficial Especialista	719,89	143,98	275,00	85,36	1.204,22	179,97	1.204,22	9,50	16.859,07
Oficial	719,89	143,98	251,27	85,36	1.180,49	179,97	1.180,49	9,23	16.526,95
Peón Especialista	650,00	130,00	227,82	85,36	1.073,18	162,30	1.073,18	8,46	15.024,47
Peón	620,00	124,00	210,18	85,36	1.019,52	155,00	1.019,52	7,51	14.273,23