



Administración Autonómica

NÚMERO 2024042242

**Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Granada**

Administración

## CONVENIO COLECTIVO DE FCC MEDIOAMBIENTE S.A.U., PARA EL SERVICIO DE RECOGIDA DE RECOGIDA DE SOLIDO URBANO CONSORCIO SIERRA ELVIRA S.A

*CONVENIO COLECTIVO DE FCC MEDIOAMBIENTE S.A.U., PARA EL SERVICIO DE RECOGIDA DE RECOGIDA DE SOLIDO URBANO CONSORCIO SIERRA ELVIRA S.A*

Visto el texto del **CONVENIO COLECTIVO DE FCC MEDIOAMBIENTE S.A.U., PARA EL SERVICIO DE RECOGIDA DE RECOGIDA DE SOLIDO URBANO CONSORCIO SIERRA ELVIRA S.A (SERCOVIRA) Código 18101552012024** suscrito por la representación legal de la empresa y la de los trabajadores, presentado el día 15 de agosto de 2024 en el Registro Telemático de Convenios Colectivos (REGCON) y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo

### RESUELVE

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.

Segundo: Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

En Granada, a 8 de septiembre de 2024

Firmado por:

DELEGADO TERRITORIAL,  
JOSE JAVIER MARTIN CAÑIZARES

## **Convenio Colectivo de la empresa Servicio de Recogida de Gestión de Residuos Consorcio Sierra Elvira, S.A. (SERCOVIRA)**

**Artículo 1.- ÁMBITO FUNCIONAL** El presente Convenio Colectivo será de aplicación para la empresa SERCOVIRA S. A. y las personas trabajadoras en todos los centros de trabajo de la empresa.

**Artículo 2.- LEGISLACIÓN APLICABLE.** En todo lo no previsto ni regulado en el presente convenio, será norma supletoria el Convenio Colectivo del Sector del Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado (BOE 2013) y, en su defecto, el Estatuto de las personas trabajadoras.

**Artículo 3.- VIGENCIA. DURACIÓN. PRÓRROGA. DENUNCIA.**

3.1.- El presente convenio entrará en vigor desde momento de la firma del mismo.

3.2.- La duración será hasta el 31 de diciembre de 2027.

3.3.- Denuncia: Llegada la fecha de expiración del convenio (31 de diciembre de 2027), el convenio se considerará expresa y automáticamente denunciado, sin necesidad que medie acto formal alguno. La negociación del nuevo convenio deberá comenzar dentro del mes siguiente a su finalización; procediéndose antes del 31 de enero de 2028 a constituirse la Comisión Negociadora del nuevo convenio Colectivo. Asimismo, se fijará un calendario de negociación y la misma dará comienzo dentro de los 30 días siguientes a la fecha de constitución de la comisión negociadora. Este convenio mantendrá su vigencia hasta que sea sustituido por otro.

3.4.- Comisión paritaria. Las partes negociadoras acuerdan la constitución de una Comisión Paritaria compuesta por 3 miembros, pudiendo asistir a sus reuniones, con voz, pero sin voto, los asesores que sus componentes designen. Ambas partes convienen que cualquier duda o divergencia que pueda surgir como consecuencia de la interpretación de este convenio será sometida a informe o decisión de la comisión Paritaria antes de entablar reclamación ante la autoridad laboral competente o de la adopción de otras medidas legales. A los miembros de la Comisión Paritaria pertenecientes al comité de empresa no se les computarán las horas utilizadas en las reuniones de la misma en detrimento de las que legalmente tienen establecidas como miembros del comité de empresa.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria serán adoptados por votación entre sus miembros y tendrán carácter vinculante para la totalidad de las representaciones acreditadas en la misma, necesitando ser mayoría absoluta en ambas representaciones.

Se reunirán de forma ordinaria dos veces al año y de forma extraordinaria, cuantas veces sean necesarias mediante convocatoria de una de las partes, debiendo celebrarse la reunión dentro de los quince días siguientes de la misma. Ambas partes aceptan conciliar las desavenencias con carácter previo a otra actuación a través del SERCLA.

3.5.- En el desarrollo de las funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia será exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del Estatuto de las personas trabajadoras (RDL 1/1995) para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.

**Artículo 4.- JORNADA LABORAL.**

4.1.- La jornada laboral es de 35 horas semanales, a realizar de lunes a sábado, a excepción de las rutas que las poblaciones tengan estipuladas el servicio en domingo que descansarán el sábado.

4.2.- Se dispondrá de un tiempo de descanso dentro de la jornada diaria de 20 minutos, que será considerado como tiempo efectivo de trabajo. Este tiempo de descanso considerado como tiempo de trabajo efectivo compensará y absorberá cualquier tiempo establecido por norma legal o reglamentaria.

4.3.- El horario de trabajo establecido se podrá modificar previo acuerdo entre la empresa y las/los representantes de las personas trabajadoras.

4.4.- Los excesos de horas semanales que se produzcan, serán acumulados preferiblemente hasta completar un día de descanso o en su defecto, abonadas.

**Artículo 5.- FUNCIONES, RETRIBUCIONES Y REVISIÓN SALARIAL.**

5.1.- Funciones. No teniendo que estar cubiertas todas las funciones:

- Conductor/a RSU Noche.
- Conductor/a RSU Día.
- Peón RSU Noche.
- Peón RSU Día.
- Encargado-a / Capataz.
- Administrativo/a

5.2.-Retribuciones.

Todas las condiciones establecidas en el presente Acuerdo, de naturaleza salarial, sustituyen, compensan y absorben, en su conjunto, a todas las existentes y supondrán el total retributivo exigible por cualquier persona trabajadora, excepto las horas extras, plus individual o antigüedad consolidada, plus personal, el festivo y el plus funcional por conducción de vehículos. En dichos salarios brutos anuales estarán incluidos los conceptos salariales:

- \* Salario Base.
- \* Plus Tóxico, Penoso, Peligroso.
- \* Plus Nocturnidad.
- \* Plus Transporte.
- \* Pagas Extraordinarias.
- \* Vacaciones.
- \* Plus funcional.
- \* Plus personal/ad personan.
- \* Antigüedad.
- \* Plus Productividad.
- \* Plus de equiparación.
- \* Plus de convenio.

Los brutos serán divididos en 16 pagas iguales conteniendo los conceptos indicados en el salario devengado. La tabla salarial de aplicación para todas las personas trabajadoras de la empresa SERCOVIRA, S.A. será la que se muestra a continuación:

TABLA SALARIAL ANUAL				
	2024	2025	2026	2027
Conductor/a día	30.758,72	31.220,10	31.688,40	32.322,17
Conductor/a noche	32.681,12	33.171,34	33.668,91	34.342,28
Peón día	24.991,36	25.366,23	25.746,72	26.261,66
Peón noche	26.913,92	27.317,63	27.727,39	28.281,94
Encargado/a	30.758,72	31.220,10	31.688,40	32.322,17

Las pagas extraordinarias serán abonadas en las siguientes fechas:

- \* 15 de marzo. ◇ periodo devengo, enero a diciembre del año en curso.
- \* 15 de junio. ◇ periodo devengo, enero a junio del año en curso.
- \* 15 de septiembre. ◇ periodo devengo, enero a diciembre del año en curso.
- \* 15 de diciembre. ◇ periodo devengo, julio a diciembre del año en curso.

Fuera de las tablas anteriormente indicadas:

5.3. A las personas trabajadoras que previamente viniesen percibiendo el plus personal (denominado complemento personal), se continuará aplicando el mismo, en las mismas condiciones reflejadas en el convenio publicado en fecha 9 de agosto de 2017, con las siguientes cantidades brutas anuales:

PLUS PERSONAL	
Conductor/a día	3.024,28
Conductor/a noche	2.857,58
Peón día	1.839,10
Peón noche	1.271,40

5.4. Para todas las personas trabajadoras que antes de la firma de este convenio están percibiendo una cantidad en concepto de Antigüedad Anual (denominado plus individual o antigüedad), según sus convenios de subrogación, esta cantidad que perciben actualmente será abonada por SERCOVIRA a esas personas trabajadoras en la misma cuantía en que la tenían consolidada en fecha 1 de enero de 2017, no generando más antigüedad, absorbiendo y compensando, según tabla adjunto como plus individual y nominativo:

APELLIDOS Y NOMBRE	DNI	Importe anual
BUFAMI	242...83E	3678,72
ESLOCR	242...86X	2248,00
FEHUJO	242...97C	2963,36
FEROEM	746...72Y	766,40
JIAGJO	746...06S	2248,00
MAMAPA	746...45C	2963,36
MOGOJU	242...03 M	2963,36
MUPEPE	746...58H	2963,36
RAZUFR	746...21V	2248,00
ROPAJO	241...72D	551,84
RUPUJE	442...08V	2940,16
SAMARA	241...12N	1481,76
TOESAN	242...29F	2248,00
SAMAEN	442...32X	4394,08
VIORFR	241...62J	2069,28
RORUFR	241...73S	2963,36

5.5. Los festivos y las horas extras serán abonados en las cuantías que marca la tabla adjunta:

HORA EXTRA				
	2024	2025	2026	2027
Conductor/a día	20,97	21,28	21,60	22,04
Conductor/a noche	22,06	22,39	22,73	23,18
Peón día	16,66	16,91	17,16	17,51
Peón noche	17,49	17,75	18,02	18,38

FESTIVO				
	2024	2025	2026	2027
Todas las categorías	131,04	133,01	135,00	137,70

5.6. Inclusión de plus funcional por conducción de vehículos:

Denominado plus funcional por Peón especialista Nivel III, por importe de 1.500 euros brutos anuales,

distribuidos en 12 pagas, para personas trabajadoras que conduzcan vehículos propiedad de la empresa que requieran para ello disponer del carnet de conducir tipo C + CAP, excepto para conductores de camiones recolectores, lavacontenedores y camión pluma, que ostentan u ostentarán la categoría de conductor/a.

Denominado plus funcional por Peón especialista Nivel II, por importe de 1.000 euros brutos anuales, distribuidos en 12 pagas, para personas trabajadoras que conduzcan vehículos propiedad de la empresa que requieran para ello disponer del carnet de conducir tipo B, y que dispongan de compactador.

Denominado plus funcional por Peón especialista Nivel I, por importe de 500 euros brutos anuales, distribuidos en 12 pagas, para personas trabajadoras que conduzcan vehículos propiedad de la empresa que requieran para ello disponer del carnet de conducir tipo B, y que no dispongan de compactador.

El presente plus funcional por conducción de vehículos será proporcional a la jornada que presten sus servicios en la conducción de dichos vehículos.

**Artículo 6.- VACACIONES.** Las vacaciones consistirán en 30 días naturales, y se disfrutarán con los siguientes criterios:

- El inicio de vacaciones no podrá coincidir con sábado, domingo o festivo.
- En el primer trimestre del año, la empresa y el Comité de empresa se reunirán al efecto de elaborar de común acuerdo un calendario de vacaciones de las personas trabajadoras. En caso de desacuerdo entre personas trabajadoras, la empresa será la que fije dicho calendario.

Bien a petición de la persona trabajadora y de mutuo acuerdo con la empresa, o bien por necesidades del servicio, debidamente justificado y presentado al Comité de Empresa, las vacaciones se podrán fraccionar en dos períodos de 15 días. Uno de ellos deberá coincidir entre el 15 de junio y el 15 de septiembre siempre que lo permita el servicio.

A partir de 2025, los meses prioritarios para el disfrute de vacaciones serán los meses de Julio, Agosto y Septiembre. La persona trabajadora que desee disfrutar sus vacaciones anuales en los meses de junio u octubre, lo solicitará a la empresa con suficiente antelación, y esta estudiará su concesión.

Las personas trabajadoras de la misma categoría, turno y servicio, sin interrumpir el correcto funcionamiento del servicio, podrán intercambiar sus vacaciones comunicándolo a la empresa con un mes de antelación.

**Artículo 7.- FIESTAS.**

El calendario de festivos consistirá en:

- \* 11 fiestas naciones.
- \* 1 autonómica (28 de febrero).
- \* 2 locales (Día de la Cruz y Corpus Christi).
- \* Día de San Martín de Porres (3 de noviembre).

El festivo trabajado en este artículo será abonado en según tabla indicada en el art. 5, por cada jornada.

El personal de recogida descansará los días 24 y 31 de diciembre, permutándose por los días 25 de diciembre y 1 de enero respectivamente, abonándose el importe de un festivo.

**Artículo 8.- PERMISOS Y LICENCIAS.**

De acuerdo con lo dispuesto por el art. 34.8 del Estatuto de las personas trabajadoras, el personal afectado por este convenio tendrá derecho siempre que se cumplan los requisitos exigidos por la Ley a disfrutar de las licencias retribuidas en la forma y condiciones que a continuación se indican:

1. Licencia por matrimonio: 16 días naturales.
2. Muerte de padres, cónyuge e hijos:
  - \* 3 días
  - \* 5 días si es necesario realizar desplazamiento
3. Muerte de padres políticos, nietos, abuelos y hermanos:

\* 2 días

\* 4 días si es necesario realizar desplazamiento

4. Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Se considerará hospitalización toda estancia en centro hospitalario que supere, al menos, 24 horas de estancia en el mismo del paciente.

5. Traslado de domicilio: 1 día

6. Renovación del Carnet de conducir: 1 día a las personas trabajadoras que tengan la función de conductor.

7. Fallecimiento de tíos (tercer grado de consanguinidad o afinidad): 1 día natural para asistencia a sepelio. En caso de por tal motivo, la persona trabajadora requiera realizar un desplazamiento superior a 300 kilómetros por kilómetros, esta licencia se ampliará a 2 días naturales.

8. Boda y Bautizo de hijos y nietos: 1 día.

9. Días de asuntos propios: 4 días hábiles a disposición de la persona trabajadora avisando a la empresa con una semana mínimo de antelación y sujeto a aprobación por parte de la Empresa al tener que conjugarse con las necesidades del servicio.

10. Consulta médica: la persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo necesario para asistir a consulta médica, debiendo presentar en la empresa justificante de la misma en el que figure la hora de entrada y salida. Las retribuciones de las licencias anteriormente mencionadas serán abonadas conforme a todos los conceptos de la tabla salarial.

#### **Artículo 9.- EXCEDENCIAS**

Todas las personas trabajadoras fijos, con un mínimo de antigüedad de un año, tendrán derecho a que se les reconozca la situación de excedencia voluntaria con un mínimo de 4 meses y un máximo de hasta cinco años. En caso de solicitud de una persona trabajadora, la empresa no podrá retener la misma un tiempo superior a dos meses.

Con 30 días de antelación al término del periodo de excedencia, la persona trabajadora solicitará el reingreso en la Empresa, la cual deberá ocuparle en el mismo puesto de trabajo u otro similar, todo ello en el plazo máximo de dos meses.

Cuando una persona trabajadora fuese elegido/a para un cargo sindical o público tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia, debiendo la empresa reintegrarlo a su puesto de trabajo al término de ésta, en el primer puesto que quede vacante correspondiente a sus funciones que venía realizando.

Cuando se haga uso de este derecho no podrán volverse a solicitar de nuevo las excedencias hasta transcurridos otros dos años, salvo excedencias sindicales o cargos públicos.

**Artículo 10.- PERIODO DE PRUEBA.** El período de prueba para cualquier tipo de contrato no podrá ser superior a treinta días, excepto el personal técnico titulado o de alta dirección, que se regulará según la legislación vigente.

Durante el período de prueba, la persona trabajadora tendrá el derecho y obligaciones correspondientes a su categoría profesional o al puesto que desempeñe.

#### **Artículo 11.- PREAVISO DEL CESE AL PERSONAL DE LA PLANTILLA**

- El plazo de preaviso establecido para comunicar a las personas trabajadoras rescisión de su contrato, se acuerda en quince días naturales.

- La empresa, en caso de no cumplir esta obligación abonará en la liquidación el importe del plazo de preaviso establecido en el párrafo anterior.

#### **Artículo 12.- SANCIONES.**

Se estará a lo establecido en el Capítulo XII del vigente Convenio General del Sector Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado (resolución de 17 de julio de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra



y publica el Convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado.)

#### **Artículo 13.- ROPA DE TRABAJO.**

La empresa entregará a las personas trabajadoras la ropa de trabajo necesaria para verano e invierno para el desempeño de sus funciones.

La empresa hará firmar un recibo de la ropa que se entregue a cada trabajador.

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

#### **Artículo 14.- SERVICIO MÉDICO.**

Los reconocimientos médicos serán anuales, siendo de carácter obligatorio a los conductores, por ser responsables del uso del vehículo asignado, y su estado de salud y aptitud puede afectar a terceros

#### **Artículo 15.- ENFERMEDAD, ACCIDENTE, MATERNIDAD.**

15.1. En caso de accidente, enfermedad laboral, I.T., con hospitalización y subsidio por maternidad o riesgo para el embarazo, la persona trabajadora percibirá de la Empresa, como complemento, la diferencia existente entre lo que percibe de la entidad gestora de seguridad social y el Salario real que viniera percibiendo desde el primer día de producirse.

15.2. En los demás casos de I.T., se percibirá lo siguiente:

\* Durante los tres primeros días del 50% de su salario y pluses.

\* A Partir del 4º día de baja y hasta el décimo día, el 75% de su salario y pluses.

\* A partir del 11º día en adelante percibirá el 100% de todas sus retribuciones.

15.3. Si al finalizar cada año natural las ausencias por I.T., del apartado 2º del presente artículo no supera el 6% se complementarán las diferencias hasta el 100% de todas las retribuciones dejadas de percibir por este concepto. Abonándose en la nómina del mes de enero.

#### **Artículo 16.- JUSTIFICACIÓN DE LAS FALTAS O AUSENCIAS AL TRABAJO CON MOTIVO DE ENFERMEDAD.**

Cuando se abandone el trabajo con motivo de una enfermedad o para visitar al médico, la ausencia se entenderá justificada. La persona trabajadora deberá volver al trabajo si el médico no le da parte de baja.

Cuando no se presente al trabajo por motivo de una enfermedad y vaya a un servicio de urgencias, deberá solicitar de éste una justificación donde se especifiquen los motivos de la ausencia. De no presentar dicha justificación, la falta será considerada injustificada.

Cuando a una persona trabajadora le den el parte de alta, se incorporará al trabajo al día siguiente a la fecha de alta.

Cuando una persona trabajadora prevea una inasistencia a su puesto de trabajo, debe comunicarlo a su superior antes del inicio de su jornada de trabajo.

#### **Artículo 17.- COMITÉ DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL.**

El Comité de Empresa o los/as Delegados/as de Personal constituyen el órgano representativo, colectivo y unitario de las personas trabajadoras del centro de trabajo de la Empresa. Tienen como función la defensa de las personas trabajadoras ante el empresario y, en su caso, ante la Administración Local, Provincial, Autonómica o del Estado.

Serán las funciones de un trabajador de los/as Delegados/as de Personal o comité de Empresa, la vigilancia y control de las siguientes materias:

- a) Contratación de las personas trabajadoras.
- b) Negociación colectiva.
- c) Sistemas de primas e incentivos de trabajo.
- d) Seguridad Laboral.
- e) Clasificación profesional.
- f) Movilidad del personal.
- g) Expediente de crisis y empleo.

h) Medidas disciplinarias.

i) Huelga.

j) Revisión de los balances contables que la empresa emita oficialmente.

k) Participar en la regulación de distritos.

17.1.- Información al Comité. La empresa facilitará al Comité información sobre absentismo, bajas por accidente, bajas por enfermedad y faltas injustificadas de las personas trabajadoras; así como accidentes leves que se produzcan, aunque éstos no impliquen I.T. Cuando existan altas de trabajadores, ya sean fijos o eventuales, la Empresa lo comunicará al Comité, facilitando copia del contrato efectuado.

**Artículo 18.- CUOTA SINDICAL.** A requerimiento de las personas trabajadoras afiliados a las centrales sindicales o sindicatos, la empresa descontará en la nómina mensual de las personas trabajadoras el importe de la cuota sindical correspondiente. La persona trabajadora interesada en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que haga constar con claridad la orden de descuento, la central o sindicato al que pertenezca, la cuantía de la cuota mensual, así como el IBAN o número de cuenta, a la que deben ser transferidas las correspondientes cantidades. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante el periodo de años prorrogables.

La empresa liquidará mensualmente con la sección sindical correspondiente la transferencia de las cuotas según lo establecido en este artículo.

#### **Artículo 19.- PROVISIÓN DE VACANTES.**

Cuando haya que cubrir un puesto de nueva creación o vacante, de igual o superior categoría, a propuesta del Comité de Empresa, la empresa estudiará la posibilidad de promocionar a las personas trabajadoras de plantilla, siempre que reúna las condiciones de aptitud, formación y experiencia.

#### **ARTÍCULO 20.- LAS PARTES FIRMANTES DEL PRESENTE CONVENIO COLECTIVO ADOPTAN LOS SIGUIENTES PRINCIPIOS GENERALES EN ORDEN A LA NO DISCRIMINACIÓN E IGUALDAD DE TRATO DE TODAS LAS PERSONAS TRABAJADORAS.**

Estos Principios Generales son:

1. A la preferencia para el ingreso del género menos representado sin que ello se haga en detrimento de los méritos e idoneidad de otros trabajadores.
2. A la fijación de criterios que favorezcan la contratación, formación y promoción del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.
3. A la fijación de criterios de conversión de contratos temporales a fijos que favorezcan al género menos representado, en igualdad de condiciones y méritos, se encuentren afectadas en mayor medida que los hombres por el nivel de temporalidad.
4. Al estudio y, en su caso, el establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación, sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género.
5. Al establecimiento de cuotas en términos de porcentajes de mujeres y hombres para lograr una distribución más equilibrada en los puestos de responsabilidad.
6. A recoger que las ausencias debidas a la maternidad no perjudiquen a las trabajadoras a la hora de percibir determinados pluses (permanencia, asistencia, etc.) y algunos complementos salariales que pueden ser fuente de discriminación (disponibilidad, antigüedad, etc.).
7. A la inclusión de un módulo de igualdad en el plan de formación anual de la empresa.
8. A determinar unos objetivos generales de igualdad a alcanzar en la empresa, las materias, las fases, los plazos y la estructura básica del plan.
9. A incorporar en los planes de igualdad los contenidos mínimos que introduce el proyecto de ley referidos al acceso al empleo y la no segregación ocupacional, la promoción, la formación, la igualdad retributiva, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la formación específica en materia de igualdad entre trabajadores.
10. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.



### **Artículo 21.- JUBILACIÓN.**

Se mantendrá el derecho de jubilación de todas las personas trabajadoras que lo tengan derivado de la subrogación.

### **Artículo 22.- PROCEDIMIENTO PARA LA INAPLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO ESTABLECIDAS EN EL PRESENTE CONVENIO.**

La inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio se podrá producir respecto de las materias previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurran las causas previstas en el mismo precepto legal.

La empresa deberá iniciar el procedimiento comunicando por escrito tanto a la representación legal de las personas trabajadoras como a la Autoridad Laboral, la iniciación del periodo de consultas.

Tras la celebración del preceptivo periodo de consultas, de duración no superior a quince días, si se alcanzase un acuerdo, este se comunicará a la Autoridad Laboral. El acuerdo fijará el alcance y la duración de la medida de inaplicación de condiciones de trabajo acordada.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio (regulada en el artículo 23 del presente Convenio) que se pronunciará dentro del plazo de siete días siguientes al planteamiento de la discrepancia.

Cuando no se hubiese solicitado la intervención de la Comisión Paritaria o cuando en la citada Comisión no se alcanzase el acuerdo, las partes se someterán al procedimiento de mediación y arbitraje ante el SERCLA (Sistema Extrajudicial de resolución de Conflictos Laborales de Andalucía).

Sólo en caso de que ambas partes así lo soliciten y acepten expresa y voluntariamente, podrán someterse a un arbitraje vinculante. En el caso de sometimiento voluntario y expreso a dicho arbitraje vinculante, el laudo que se dictase tendría la misma eficacia que los acuerdos alcanzados en el periodo de consultas y sólo sería recurrible conforme al procedimiento y en base a lo dispuesto en el artículo 91 del Estatuto de las personas trabajadoras