



Administración Autónoma

NÚMERO 2024037862

Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Granada

Administración

ACUERDO CONVENIO COLECTIVO DE FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U. PARA LAS PLANTAS DE TRATAMIENTO Y TRANSFERENCIA DE LA PROVINCIA DE GRANADA

*ACUERDO CONVENIO COLECTIVO DE FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U. PARA LAS PLANTAS DE
TRATAMIENTO Y TRANSFERENCIA DE LA PROVINCIA DE GRANADA*

Visto el texto del **CONVENIO COLECTIVO DE FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U. PARA LAS PLANTAS DE TRATAMIENTO Y TRANSFERENCIA DE LA PROVINCIA DE GRANADA, (con código de convenio 18001742012004)** suscrito por la representación legal de la empresa y la de los trabajadores, presentado el día 9 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.

DELEGADO TERRITORIAL,
JOSE JAVIER MARTIN CAÑIZARES

CONVENIO COLECTIVO DE FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U. PARA LAS PLANTAS DE TRATAMIENTO Y TRANSFERENCIA DE LA PROVINCIA DE GRANADA

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 1.- PARTES QUE SUSCRIBEN EL CONVENIO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL MISMO.

1. Partes signatarias: El presente Convenio Colectivo ha sido negociado y suscrito de una parte por la empresa FCC Medio Ambiente, S.A.U., y de otra por la representación legal de las personas trabajadoras (Comité de Empresa) de las Plantas de Tratamiento y Transferencia de la empresa FCC Medio Ambiente, S.A.U., en la provincia de Granada.

2. Ámbito Territorial, Personal y Funcional: El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todas las personas trabajadoras que presten sus servicios en la Empresa FCC Medio Ambiente S.A.U., adscritos a los centros de trabajo de las plantas de tratamiento y transferencia de la provincia de Granada, que la empresa tiene adjudicadas por la Excm. Diputación de Granada.

3. Ámbito material: El presente Convenio Colectivo de empresa regula las condiciones generales de trabajo en todos los ámbitos de los artículos precedentes, teniendo prioridad aplicativa en las materias previstas en el artículo 84.2 del Estatuto de las personas trabajadoras y reguladas en este Convenio.

ARTÍCULO 2.- VIGENCIA, DURACIÓN Y DENUNCIA:

La vigencia del presente Acuerdo será desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2027, excepto en aquellas materias que contemplen otra fecha de entrada en vigor.

La denuncia podrá realizarse por cualquiera de las partes, deberá hacerse por escrito con un mínimo de un mes de antelación al vencimiento de su periodo de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas, debiéndose enviar copia a efectos de registro al organismo competente para ello.

La parte que promueva la negociación deberá presentar la propuesta concreta, a la otra parte, debiendo constituirse la Comisión Negociadora en el plazo de 30 días de la recepción de la misma. El Convenio mantendrá su vigencia hasta que sea sustituido por otro.

ARTÍCULO 3.- 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.

ARTÍCULO 4.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

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

ARTÍCULO 5.- LEGISLACIÓN SUPLETORIA

En lo no establecido en este Convenio se estará a lo que dicte el Estatuto de las personas trabajadoras y demás fuentes de Derecho Laboral, así como al Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

CAPÍTULO II SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 6.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

El personal al servicio de la Empresa, afectado por el presente Convenio se clasificará, atendiendo a la clasificación recogida en el Convenio Colectivo del Sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado, adaptándola a la redacción del vigente artículo 22 del Estatuto de los trabajadores, estableciéndose a tal efecto los siguientes Grupos profesionales:

Grupo de Técnicos:

- Gerente
- Jefe/a de planta
- Responsable Mantenimiento
- Responsable Producción
- Responsable Calidad y Medio Ambiente
- Responsable Vertedero y Ventas
- Responsable Seguridad y Salud
- Técnico/a titulado superior
- Técnico/a titulado medio

Grupos de Administrativos:

- Jefe/a de Administrativo/a
- Oficial 1º Administrativo/a
- Administrativo/a
- Auxiliar Administrativo/a

Grupo de Operarios:

- Encargado/a
- Ayudante de Encargado/a

- Oficial de 1º
- * Día
- * Noche
- Oficial de 2º
- * Día
- * Noche
- Peón
- * Día
- * Noche

El grupo profesional de operarios comprende las funciones que se especifican seguidamente:

1. Encargado/a
2. Conductor/a o Maquinista.
3. Jefe/a de Equipo o Ayudante de Encargado/a.
4. Peón Especializado.
5. Peón.
6. Oficial Primera de Taller.
7. Oficial Segunda de Taller.
8. Oficial Tercera de Taller.
9. Almacenista.

Esta clasificación del personal es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas las plazas y funciones si las necesidades de la actividad de la Empresa no lo requieren, así mismo, cabe la posibilidad de creación de nuevas funciones en función de las necesidades de la empresa.

En caso de que se adapte a la nueva legislación vigente el sistema de clasificación profesional prevista en el Convenio General del Sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado o se publique otro Convenio que sustituya al actualmente vigente, será de aplicación dicho sistema.

Todos los nuevos contratos serán establecidos con un periodo de prueba según lo dispuesto en la legislación vigente. Se establece que los contratos de Acumulación de Tareas tengan una duración máxima de doce meses en un periodo de dieciocho meses.

CAPÍTULO III. **RETRIBUCIONES**

ARTÍCULO 7.- SALARIOS

Todas las condiciones establecidas en el presente acuerdo, de naturaleza salarial, sustituyen, compensan y absorben, en su conjunto, a todas las existentes.

Las tablas salariales aquí detalladas se determinan en cómputo anual. El salario bruto anual se divide en 12 mensualidades y cuatro pagas extras, siendo su devengo el establecido para cada uno de los conceptos que se detallan.

Estos salarios brutos anuales establecidos supondrán el total retributivo exigible por cualquier trabajador y por cualesquiera conceptos, excepto las horas extras y el festivo. En dichos salarios brutos anuales estarán incluidos los conceptos salariales:

- Salario base
- Plus Convenio
- Plus tóxico, penoso, peligroso
- Plus nocturnidad
- Plus transporte
- Pagas extraordinarios
- Vacaciones

Todos estos conceptos anteriormente citados, serán adsorbidos e integrados en el "salario base". Cualquier otra retribución que viniese percibiendo la persona trabajadora será compensada y absorbida dentro del salario bruto anual establecido, excepto las horas extras y los festivos.

Por medio de acuerdo de la persona trabajadora y empresa, pudiera existir compensación por acumulación de horas y disfrutar de descanso en días completos.

Las funciones realizadas en un grupo profesional superior, se abonará la diferencia de salario correspondiente.

<u>CATEGORÍA</u>	<u>AÑO 2024</u>	<u>AÑO 2025</u>	<u>AÑO 2026</u>	<u>AÑO 2027</u>
Gerente	47.140,00	48.082,80	49.044,46	50.025,35
Jefe/a de Planta	40.510,00	41.320,20	42.146,60	42.989,54
Resp. Mantenimiento	36.780,00	37.515,60	38.265,91	39.031,23
Resp. Producción	36.780,00	37.515,60	38.265,91	39.031,23
Resp. Calidad y MA	36.780,00	37.515,60	38.265,91	39.031,23

Resp. Vertedero y Ventas	36.780,00	37.515,60	38.265,91	39.031,23
Resp. Seguridad y Salud	36.780,00	37.515,60	38.265,91	39.031,23
Técnico/a titulado superior	33.700,00	34.374,00	35.061,48	35.762,71
Técnico/a titulado medio	29.713,24	30.307,50	30.913,65	31.531,93
Jefe/a de Administrativo/a	33.700,00	34.374,00	35.061,48	35.762,71
Oficial 1º Administrativo/a	26.226,13	26.750,65	27.285,67	27.831,38
Administrativo/a	24.991,46	25.491,29	26.001,11	26.521,14
Auxiliar Administrativo/a	17.900,00	18.258,00	18.623,16	18.995,62
Encargado/a	35.500,69	36.210,70	36.934,92	37.673,62
Ayudante de Encargado/a	32.851,12	33.508,14	34.178,31	34.861,87
Oficial de 1º día	30.758,72	31.373,89	32.001,37	32.641,40
Oficial de 1º noche	32.681,12	33.334,74	34.001,44	34.681,47
Oficial de 2º día	26.913,88	27.452,16	28.001,20	28.561,22
Oficial de 2º noche	28.913,88	29.492,16	30.082,00	30.683,64
Peón día	24.991,46	25.491,29	26.001,11	26.521,14
Peón noche	26.913,88	27.452,16	28.001,20	28.561,22

Dietas: Las personas trabajadoras que, por necesidad o por orden de la empresa, tengan que realizar viajes o desplazamiento o poblaciones distintas donde radica su centro de trabajo o siempre y cuando no suponga pernoctación disfrutaran de una compensación igual para todos los niveles profesiones en la cantidad de 15 euros por este concepto y día.

En los casos en los que las personas trabajadoras, deban quedarse a comer en el centro de trabajo por circunstancias de la producción, la empresa les proporcionara la comida.

El festivo, podrá cambiarse por un día libre o ser retribuido en función de la categoría de la siguiente manera:

<u>CATEGORÍA</u>	<u>REMU</u> <u>NERACI</u> <u>ÓN DE</u> <u>DÍA</u> <u>FESTIV</u> <u>O</u>
Oficial de 1ª	175,00 euros
Oficial de 2ª	165,00 euros
Peón	155,00 euros

El importe del festivo se liquidará en el mes en el que se haya devengado, y su cotización se realizará a 12 meses vista, esto significa que su importe será prorrateado en 12 partes y cotizado según los meses que proceda a partir del mes de devengo.

Las horas extraordinarias, se retribuirán de la siguiente manera

<u>CATEGORÍA</u>	<u>REMUNER</u> <u>ACIÓN DE</u> <u>HORA</u> <u>EXTRAOR</u> <u>DINARIA</u>
Oficial de 1ª	17,50 euros
Oficial de 2ª	16,25 euros
Peón	15,00 euros

ARTÍCULO 8.- APLICACIÓN Y DEVENGO DE LAS RETRIBUCIONES:

Las retribuciones brutas anuales se distribuirán en 12 mensualidades de enero a diciembre, dos pagas extraordinarias y dos pagas de convenio. Las 16 pagas serán de la misma cuantía.

Las cuantías de las dos pagas extraordinarias, incorporadas dentro del salario bruto, serán las contempladas en la tabla adjunta al Convenio, devengándose, la paga de verano del 1 de enero al 30 de junio, y la paga de Navidad del 1 de julio al 31 de diciembre, y abonándose del siguiente modo:

Fecha del abono:

* Paga de Verano el 15 de junio

* Paga de Navidad el 15 de diciembre.

Las dos pagas de convenio están incorporadas dentro del salario bruto y el importe de las mismas es el que se muestra en la tabla adjunta al Convenio, devengándose del 1 de enero al 31 de diciembre. Se abonarán del siguiente modo:

Fecha del abono:

* Paga de marzo el 15 de marzo

* Paga de septiembre el 15 septiembre

Las pagas establecidas en el presente artículo, se abonarán en proporción al tiempo trabajado, no devengándose mientras dure cualquiera de las causas de suspensión del contrato previstas en el artículo 45 del Estatuto de las personas trabajadoras excepto las situaciones de Incapacidad Temporal así como maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

ARTÍCULO 9.- PLUS FUNCIONAL LIMPIEZA DE EQUIPOS

Para la persona trabajadora que realice la función de limpieza de equipos fijos (balísticos, trómeles, cintas y similares), que actualmente se viene desarrollando en turno de noche, se establece un plus funcional, el cual mantendrá mientras realice dichas funciones, de 62,50€ brutos por 12 mensualidades a partir de 1 de julio de 2024. Este importe se verá incrementado a 93,75€ brutos por 12 mensualidades a partir del año 2026; A partir del año 2027 el importe quedará fijado en 125€ brutos por 12 mensualidades.

ARTÍCULO 10.- COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD VARIABLE

A partir de 1 de julio de 2024 comenzará a devengarse un concepto salarial denominado Complemento de productividad Variable (en adelante, CPV), cuyo abono se efectuará en función del rendimiento individual asociado al absentismo individual de cada persona trabajadora.

El cobro será semestral, y el importe será de 200€ brutos para el segundo semestre de 2024, de 150€ brutos para cada semestre de 2025, de 175€ brutos para cada semestre de 2026 y de 200€ brutos para cada semestre de 2027. El cobro se realizará el mes siguiente a la finalización del semestre objeto de valoración, siendo estos los meses de julio y enero.

El CPV será cobrado por la totalidad de las personas trabajadoras que no haya tenido bajas por Incapacidad Temporal, ni faltas de asistencia. No computarán al efecto las vacaciones anuales, las bajas por accidente laboral, maternidad, paternidad, permisos y licencias establecidas en Convenio y las ausencias por uso del crédito horario sindical de la representación Legal de los/as trabajadores/as.

No tendrán derecho a percibir el plus las personas trabajadoras que no hayan trabajado durante todo el semestre en el periodo de evaluación.

Efectuados los cálculos de absentismo para los periodos, conforme a los criterios establecidos previamente, la empresa informará a la Representación Legal de los Trabajadores de los importes que procedan abonarse en cada caso, a tal efecto se constituirá una comisión de seguimiento compuesta mínimo por un representante de los trabajadores y un representante empresarial, cuyo objetivo será proponer el pago del CPV en situaciones excepcionales no contempladas en el presente acuerdo; Toda excepción al presente sistema de pago requerirá la conformidad de los miembros de la comisión de seguimiento.

ARTÍCULO 11.- ANTICIPOS MENSUALES

La Empresa, a petición de las personas trabajadoras, concederá anticipos quincenales de nómina hasta un máximo de 300 euros o la totalidad de la paga extra, excepto las personas trabajadoras que hayan sido sancionados en los últimos seis meses, que no disfrutaran del derecho. No se podrá solicitar un nuevo anticipo, hasta que no esté saldado el anterior.

CAPÍTULO IV. **TIEMPO DE TRABAJO**

ARTÍCULO 12.- JORNADA

Con relación a la jornada laboral, se acuerda lo siguiente:

La jornada laboral será de 40 horas, con descanso de dos días completos a la semana, con 35 minutos de descanso, en jornada diaria, considerado como tiempo efectivo de trabajo. Este tiempo de descanso considerado como de trabajo efectivo comprenderá y absorberá cualquier tiempo establecido por norma legal o reglamentaria. Se disfrutará en dos descansos, siendo uno de 25 minutos y otro de 10 minutos. Siendo esta norma general, se podría adaptar a cada centro de trabajo, que dependerá de las funciones desarrolladas.

No obstante a lo anterior, la distribución de esta jornada, de conformidad con lo establecido por el art. 34.8 del Estatuto de las personas trabajadoras, ambas partes acuerdan el realizar una jornada semanal de 40 horas en cinco días a la semana, de lunes a sábado, y teniendo en cuenta que se descansarán preferiblemente 2 días seguidos, siendo uno de ellos el domingo, excepto aquéllos que tengan que realizar otra distribución semanal, conveniente para el servicio.

Existirán determinadas funciones, desarrolladas por diversos grupos profesionales, como son los operarios de las plantas de transferencia, conductores que realizan el transporte de contenedores entre las PT y las Plantas de Compostaje, que por necesidades del servicio o por razones legales, su jornada se distribuirá en 36 h/semanales durante 6 días a la semana (o cuatro para los conductores de transferencia) de la misma forma que lo hacen actualmente. No obstante, también disfrutarán de los siete días de descanso consecutivos al año. La jornada y el descanso se podrán modificar consensuado con el comité de empresa y solo en caso de desacuerdo, acudiendo a los cauces legalmente previstos para dicha modificación.

ARTÍCULO 13.- HORARIO DE TRABAJO

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

Será facultad de la empresa establecer horarios y relevos, así como modificarlos conforme al procedimiento legalmente establecido. Previamente se comunicará a la representación legal de las personas trabajadoras. Siempre que se adapte a las necesidades operativas, las personas trabajadoras, previa comunicación con tiempo suficiente, y causa justificada, podrán cambiarse de turno de trabajo.

Para los días 24 y/o 31 de diciembre de cada año, en caso de que coincidiese turno de mañana y tarde, se realizará el horario siguiente:

Turno de mañana: 06:00 a 12:00 horas.

Turno de tarde: 12:00 a 18:00 horas.

En caso de existir solamente horario de mañana, el horario será el habitual.

Para el personal administrativo de la ECOCENTRAL en Alhendín, se fijará un horario de 35 horas semanales con jornada continua de 7:30 a 14:30 de lunes a viernes. No obstante, si este personal se trasladase a otro centro de trabajo de la empresa, se deberá adaptar al horario del centro de trabajo de destino.

ARTÍCULO 14.- DESCANSOS.

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

ARTÍCULO 15.- VACACIONES.

Las vacaciones vendrán definidas de la siguiente manera:

- El personal de oficina que realice jornada de 35 horas semanales, disfrutarán de un periodo de 30 días naturales de vacaciones.

- Las personas trabajadoras que realicen jornadas de:

* 40 horas semanales o 36 horas distribuidas en seis días a la semana, disfrutarán de 3 bloques de vacaciones de 14 días cada uno, lo que hace un total de 42 días naturales de vacaciones. Los bloques deberán comenzar siempre los lunes y acabar en domingo sin excepción. Esta misma distribución la disfrutarán:

* Los conductores de las plantas de transferencias.

* Las personas trabajadoras de la planta de Vélez de Benaudalla.

* 35 horas semanales o menos distribuirán 2 bloques de 14 días de vacaciones, más otro bloque de 7 días. Lo que hace un total de 35 días de vacaciones. El comienzo y el final de los bloques se adecuará a cada centro de trabajo.

Las vacaciones vendrán reflejadas en un calendario anual, que se publicará en el mes de diciembre del año anterior. Siempre y cuando sea posible, y no se perjudique el buen funcionamiento del servicio, las personas trabajadoras de la misma categoría, turno y servicio podrán intercambiar sus vacaciones con el/la compañero/a con el que quiera permutar las mismas y realizando la comunicación de cambio a la empresa con un mes de antelación.

Las vacaciones se disfrutarán de la siguiente manera:

- Las vacaciones se disfrutarán de la siguiente manera y siempre ajustándolo al calendario del año para que coincida en semanas enteras:

* 2 bloques que se deberán disfrutar de mayo octubre de la siguiente manera.

- Bloque 1º quincena de mayo y 1º quincena de julio.

- Bloque 2º Quincena de mayo - 2º Quincena de julio.

- Bloque 1º Quincena de junio - 1º Quincena de agosto.

- Bloque 2º Quincena junio - 2º Quincena de agosto.

- Bloque 1º Quincena de julio - 1º Quincena septiembre.

- Bloque 2º Quincena de julio - 1º Quincena de septiembre.

- Bloque 1º Quincena de agosto - 1 Quincena de octubre.

- Bloque 2º de Quincena de agosto - 2º Quincena de octubre.

* El tercer bloque vendrá impuesto por la empresa y se disfrutará obligatoriamente de noviembre a abril.

El día 3 de noviembre, "San Martín de Porres" será festivo y se pasará a lunes cuando caiga en domingo.

Se mantiene la redacción presente del artículo, teniendo en cuenta el acta de interpretación de la comisión paritaria de fecha 10 de noviembre de 2020.

ARTÍCULO 16.- 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. Fallecimiento de padres, padres políticos, cónyuge, hijos o nietos, abuelos y hermanos:

* 2 días.

* 4 días si es necesario realizar desplazamiento.

3. Fallecimiento de tíos (tercer grado de consanguinidad o afinidad): 1 día natural para asistencia a sepelio.

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 consanguinidad 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.

5. Traslado de domicilio: 1 día.

6. 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.

A lo previsto en el presente artículo, se considerará como desplazamiento un mínimo de 75 kilómetros por trayecto.

Las retribuciones de las licencias anteriormente mencionadas serán abonadas conforme a todos los conceptos de la tabla salarial.

Las licencias comenzarán a disfrutarse el día siguiente a su petición y no contarán en el cómputo de días de las mismas los días de descanso ni los festivos, siendo computables para el disfrute de las mismas únicamente los días laborables, excepto donde expresamente se indique licencia con disfrute en días naturales.

ARTÍCULO 17.- EXCEDENCIA ESPECIAL DE CORTA DURACIÓN

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a una excedencia especial anual con un mínimo de 7 días naturales y hasta un máximo de ocho semanas, reingresando la persona trabajadora de inmediato al término de la excedencia. Este derecho solo podrá ejercitarse por una sola vez al año, no siendo acumulable para años posteriores, previa solicitud a la empresa con una antelación mínima de quince días.

CAPÍTULO V. **MEJORAS VOLUNTARIAS**

ARTÍCULO 18.- COMPLEMENTO POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE

En caso de incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional, con independencia de las prestaciones a cargo de la Seguridad Social o de la entidad gestora que corresponda, la empresa complementará hasta 100 x 100 de todos los conceptos salariales que perciba el trabajador.

Para el año 2024, se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo anterior; A partir de 1 de enero de 2025, para los casos de Incapacidad Temporal por Enfermedad Común o Accidente no Laboral la empresa complementará el 100 por cien del salario base de la categoría que perciba la persona trabajadora de la siguiente manera:

1. Primera baja de incapacidad temporal del año, desde el primer día de la baja.
2. Segunda baja de incapacidad temporal del año, desde el cuarto día de la baja.
3. A partir de la tercera y posteriores bajas de incapacidad temporal del año, a partir del decimosexto día.

A partir de 1 de enero de 2028, salvo acuerdo entre las partes, el complemento de IT por enfermedad común o accidente no laboral, en los términos anteriores, se complementará la primera y segunda baja desde el primer día, y a partir de tercera y posteriores bajas del año natural, a partir del decimosexto.

ARTÍCULO 19.- INDEMNIZACIÓN POR MUERTE O INCAPACIDAD PERMANENTE.

Las personas trabajadoras afectados por el presente convenio colectivo, tendrán un seguro de vida para los casos de fallecimiento por accidente de trabajo o enfermedad profesional por un importe de 12.000 euros. Igualmente, y por la misma cantidad estarán cubiertas las contingencias de invalidez permanente absoluta o gran invalidez derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional. Para los casos de Invalidez permanente total, causado por accidente de trabajo o enfermedad profesional, será de 6.000 euros.

CAPÍTULO VI.
SUBROGACIÓN DE PERSONAL Y ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

ARTÍCULO 20.- SUBROGACIÓN DE PERSONAL

Se estará a lo establecido en el Capítulo XI del vigente Convenio General del Sector Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado, o en el Convenio General del Sector que lo sustituya.

CAPÍTULO VII.
SALUD LABORAL

ARTÍCULO 21.- SALUD LABORAL Y VIGILANCIA DE LA SALUD.

Se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 de 8 de noviembre, en la Ley 24/2003 de 12 de diciembre de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, así como por cuantas Disposiciones complementen y desarrollen las mismas o aquellas cuya promulgación sustituyese a éstas.

ARTÍCULO 22.- VESTUARIO.

La empresa entregará a las personas trabajadoras la ropa de trabajo necesaria para verano e invierno para el desempeño de sus funciones. Todo el personal tendrá la obligación de acudir al trabajo debidamente uniformado.

CAPÍTULO VIII.
RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

ARTÍCULO 23.- FALTAS Y 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, o en el Convenio General del Sector que lo sustituya.

CAPÍTULO IX.
DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES

ARTÍCULO 24.- DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES.

Se estará a lo establecido en la Ley Orgánica 11/ 1985 de 2 de agosto, de Libertad Sindical y en el Estatuto de las personas trabajadoras. Se podrán acumular las horas sindicales de forma trimestral entre los miembros del comité de empresa, previa comunicación con la empresa.

CAPÍTULO X.
OTRAS DISPOSICIONES

ARTÍCULO 25.- JUBILACIÓN PARCIAL.

Para las personas trabajadoras que cumplan los requisitos para acceder a la jubilación parcial, según la legislación laboral vigente en cada momento, se prevé que la empresa procederá a la misma a partir de la fecha de cumplimiento de 63 años y con el porcentaje del 75%, y supeditado a normativa de rango superior. El proceso se iniciará a solicitud de la persona trabajadora, y deberá aportar la documentación correspondiente (informe de jubilación y hoja de vida laboral).

CAPÍTULO XI.
COMISIÓN PARITARIA Y PROCEDIMIENTO PREVISTO EN EL ARTÍCULO 82.3 DEL ESTATUTO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

ARTÍCULO 26.- COMISIÓN PARITARIA.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.3.e) del Estatuto de las personas trabajadoras se constituye la Comisión Paritaria para la aplicación e interpretación del Convenio, integrada por un representante de la Empresa y un representante de las personas trabajadoras de entre los que hayan formado parte de la Comisión negociadora.

Esta comisión se reunirá a instancia de parte, dentro de los quince días naturales siguientes a haberse recibido por escrito la solicitud convocando a la Comisión Paritaria.

Y aparte se reunirá al menos una vez al año, en el segundo trimestre del año.

Serán funciones de esta Comisión las siguientes:

- a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente Convenio, para una posible solución interna de posibles conflictos.
- d) Cuantas otras actuaciones tiendan a la eficiencia práctica del Convenio y a una mayor solución interna de posibles conflictos.
- e) La intervención, cuando así lo solicite alguna de las partes, en caso de desacuerdo respecto a la inaplicación de las condiciones del Convenio al amparo de lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de las personas trabajadoras.

A las reuniones de la Comisión Paritaria podrán acudir las partes, asistidas por los asesores que estime convenientes cada parte. En todo caso los asesores tendrán voz, pero no voto.

Esta Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes y podrá ver asistida por los asesores que estime conveniente cada parte y que lo serán con voz y sin voto, fijándose el domicilio de la misma en la sede de la empresa.

Las partes firmantes de este convenio acuerdan su adhesión al vigente Acuerdo Interprofesional sobre Sistema Extrajudicial de resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) y los que pudieran sustituirle durante la vigencia de este Convenio, comprometiéndose a someter las controversias, tanto colectivas como plurales, que se produzcan entre las partes afectadas por el presente convenio a los procedimientos de mediación y arbitraje ante dicho Servicio (SERCLA), regulados en dicho Acuerdo y su Reglamento de Funcionamiento, en los términos establecidos en el mismo.

ARTÍCULO 27.- PROCEDIMIENTO PARA LA INAPLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO ESTABLECIDAS EN EL PRESENTE CONVENIO.

La aplicación 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 las personas trabajadoras, 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 los trabajadores como a la Autoridad Laboral, la iniciación del periodo de consultas.

Tras la celebración del preceptivo período 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 período 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.

ARTÍCULO 28.- 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.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA: Categorías. - A partir de 1 de enero de 2026, el personal adscrito a mantenimiento con categoría de oficial 2ª, se le incrementará su categoría a oficial de 1ª.

El 15 de julio de 2024 se convocará una comisión, compuesta por dos miembros de la parte social, siendo estos el/la presidente/a y otro/a miembro del comité de empresa, y dos miembros de la parte empresarial, con el objetivo de revisar las categorías actuales de todo el personal del contrato.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA: Complemento firma de convenio. - Todas las personas trabajadoras con contrato indefinido a la firma de convenio, percibirán un complemento salarial no consolidable de 400 euros brutos, a abonar en la nómina del mes siguiente a la firma del presente Convenio colectivo, en proporción a la jornada y al tiempo trabajado durante los meses de enero a abril de 2024. Para el personal con contrato temporal vigente en la actualidad, se liquidará parte proporcional a la finalización de contrato, vinculado al periodo de contratación, con periodo de devengo desde 01/01/24 hasta la finalización de su contrato temporal.