



Administración Autonómica

NÚMERO 2026045758

Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Granada

Administración

CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO DE TRABAJO DEL SERVICIO DE LIMPIEZA VIARIA, RECOGIDA Y OTRAS ACTIVIDADES DE SANEAMIENTO PÚBLICO DEL MUNICIPIO DE ATARFE DE LA EMPRESA FCC MEDIO AMBIENTE, SAU

CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO DE TRABAJO DEL SERVICIO DE LIMPIEZA VIARIA, RECOGIDA Y OTRAS ACTIVIDADES DE SANEAMIENTO PÚBLICO DEL MUNICIPIO DE ATARFE DE LA EMPRESA FCC MEDIO AMBIENTE, SAU

Visto el texto del **CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO DE TRABAJO DEL SERVICIO DE LIMPIEZA VIARIA, RECOGIDA Y OTRAS ACTIVIDADES DE SANEAMIENTO PÚBLICO DEL MUNICIPIO DE ATARFE DE LA EMPRESA FCC MEDIO AMBIENTE, SAU** con código de Convenio 18100871012017 suscrito por la representación legal de la empresa y la de los trabajadores, presentado el día 12 de agosto de 2026 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,

RESUELVO

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 16 de agosto de 2026

EL DELEGADO TERRITORIAL,

JOSE JAVIER MARTIN CAÑIZARES

CONVENIO COLECTIVO DE CENTRO DE TRABAJO DEL SERVICIO DE LIMPIEZA VIARIA, RECOGIDA Y OTRAS ACTIVIDADES DE SANEAMIENTO PÚBLICO DEL MUNICIPIO DE ATARFE (GRANADA)

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Partes firmantes, legitimación y ámbito de aplicación

1. El presente Convenio Colectivo se negocia y suscribe, de una parte, por la empresa adjudicataria/prestadora del servicio (FCC Medio Ambiente, S.A.U., o la que legalmente la sustituya), y de otra, por la representación legal de las personas trabajadoras (RLT) adscritas al centro de trabajo/contrata de Atarfe (Granada).
2. Ámbito funcional: servicios de limpieza pública viaria, recogida de residuos (diurna/nocturna), y demás actividades de saneamiento público vinculadas a la contrata/centro de Atarfe.
3. Ámbito personal: será de aplicación a todo el personal que preste servicios en el centro/contrata de Atarfe, cualquiera que sea la modalidad de contratación, con las exclusiones legales (alta dirección y supuestos del art. 1.3 ET).
4. Ámbito territorial: Municipio de Atarfe (Granada) y, en su caso, centros auxiliares adscritos a la contrata.

Artículo 2. Vigencia, duración, denuncia y ultraactividad

1. Vigencia y duración. El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2021, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2029, salvo en aquellas materias para las que se establezca expresamente otra fecha de aplicación.
2. Denuncia. Cualquiera de las partes podrá denunciar el Convenio por escrito con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su finalización. En ausencia de denuncia expresa, el Convenio se entenderá automáticamente denunciado a la fecha de su expiración.
3. Inicio de la negociación. Denunciado el Convenio, las partes se comprometen a iniciar las negociaciones para su renovación en un plazo razonable, constituyéndose la comisión negociadora a la mayor brevedad posible, y en todo caso dentro del mes siguiente a la denuncia, fijándose un calendario orientativo de negociación.
4. Buena fe negociadora. Las partes acuerdan negociar de buena fe conforme a lo previsto en el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores, promoviendo el desarrollo de un proceso negociador eficaz y orientado a la consecución de un nuevo convenio colectivo.
5. Ultraactividad. Denunciado el Convenio, y finalizada su vigencia, este mantendrá su aplicación en los términos previstos en el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores. Transcurrido el plazo máximo legal de ultraactividad sin alcanzarse un nuevo acuerdo, se estará a lo dispuesto en la normativa vigente y, en su caso, a las previsiones del Convenio Provincial de Granada y General del Sector en las materias que resulten de aplicación.

Artículo 3. Vinculación a la totalidad

El presente Convenio constituye un todo orgánico. Si la jurisdicción competente anulase alguna cláusula, permanecerá vigente el resto, renegociándose únicamente la cláusula afectada cuando lo solicite cualquiera de las partes.

Artículo 4. Concurrencia, jerarquía y normativa supletoria

1. En lo no previsto en este Convenio se aplicará, con carácter supletorio, el Estatuto de los Trabajadores, la normativa laboral vigente, Convenio Provincial de Granada y Convenio Colectivo General del Sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (en adelante, "Convenio General del Sector").
2. En materia de concurrencia, se respetarán las materias reservadas al Convenio Provincial de Granada y Convenio General del Sector y las previsiones de estructura de negociación colectiva contenidas en el mismo. Este Convenio de centro desarrollará y concretará las condiciones propias de la contrata/centro de Atarfe, sin contradecir materias indisponibles de ámbito superior y sin perjuicio de las materias reservadas al Convenio General del Sector.

Artículo 5. Compensación y absorción

Las condiciones económicas pactadas en el presente convenio compensarán y absorberán, en cómputo anual, cualesquiera otras mejoras retributivas que pudieran derivarse de disposiciones legales, reglamentarias o convencionales de aplicación, salvo que expresamente se establezca lo contrario.

Artículo 6. Igualdad, no discriminación y prevención del acoso

Se promoverá la igualdad efectiva de trato y oportunidades y la no discriminación. Será de aplicación el Plan de Igualdad vigente de la empresa FCC MEDIO AMBIENTE SAU, así como los protocolos de prevención y actuación frente al acoso laboral, sexual y por razón de sexo, conforme a la normativa de FCC MEDIO AMBIENTE SAU

CAPÍTULO II. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 7. Clasificación profesional

La clasificación profesional, grupos, funciones y definiciones se regirán por el Convenio General del Sector, sin

perjuicio de las especificidades de la contrata de Atarfe, cuyas categorías se indican en la tabla salarial y describen a continuación:

Grupo administrativo

Oficial 2ª Admón.: Personal que, con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un jefe/a o a un oficial/a de primera, realiza trabajos de carácter auxiliar o secundario, que requieran conocimientos generales de las técnicas administrativas.

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

Grupo mandos intermedios

Encargado / capataz: Tiene a su cargo al 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 y de la disciplina.

Grupo operario

Conductor/a: En posesión del carné o permiso de conducir tipo C, 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 las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio. 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 los mismos.

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

CAPÍTULO III. RÉGIMEN ECONÓMICO

Artículo 8. Estructura salarial y tablas

1. La estructura de percepciones económicas será la prevista en el Convenio General del Sector y en el presente Convenio, incluyendo, al menos: salario base, complementos de puesto (nocturnidad, penosidad/toxicidad/peligrosidad cuando proceda), complementos personales, pagas extraordinarias, y otros pluses pactados en el centro:

Se incorporan los pluses funcionales por conducción acordados en SERCLA (14/05/2025):

Plus funcional Nivel II: mantendrá la categoría de peón en nómina y percibirá un plus funcional por conducción de vehículos de 1.000 € brutos anuales, en 12 pagas, proporcional a la jornada, para quienes conduzcan vehículos de la empresa que requieran permiso B y dispongan de compactador y dispongan de los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de labores de mantenimiento que no requieran elementos de taller, cuidando especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento, teniendo además a u cargo la limpieza de la maquinaria, herramientas y útiles de trabajo que maneje dentro de la jornada de trabajo.

Plus funcional Nivel I: mantendrá la categoría de peón en nómina y percibirá un plus funcional por conducción de vehículos de 500 € brutos anuales, en 12 pagas, proporcional a la jornada, para quienes conduzcan vehículos de la empresa que requieran permiso B y no dispongan de compactador y dispongan de los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de labores de mantenimiento que no requieran elementos de taller, cuidando especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento, teniendo además a u cargo la limpieza de la maquinaria, herramientas y útiles de trabajo que maneje dentro de la jornada de trabajo.

2. Para el cálculo de las diferencias de categorías por día efectivo de trabajo establecidas en la tabla salarial, ambas partes acuerdan que se aplicará la siguiente fórmula: (BRUTO TABLA CATEGORÍA 1 – BRUTO TABLA CATEGORÍA 2) / 234 DÍAS. La cantidad resultante incluye cualquier concepto salarial y descansos correspondientes.

3. Tablas salariales: se incorporarán como ANEXO I las tablas salariales vigentes para la contrata de Atarfe.

Artículo 9. Carácter global de la retribución

Las percepciones económicas reguladas en el presente convenio tienen carácter global, único y compensatorio, constituyendo la totalidad de las retribuciones a percibir por las personas trabajadoras por la prestación de sus servicios, sin perjuicio de los conceptos expresamente previstos.

Artículo 10. Anticipos reintegrables (SERCLA 14/05/2025)

La empresa, previa solicitud, podrá conceder anticipos reintegrables de hasta 1.200 €, con devolución máxima en 6 mensualidades o a cuenta de la siguiente paga extraordinaria. Requisito: contrato indefinido. No se concederá nuevo anticipo mientras exista saldo pendiente de otro anterior. La concesión atenderá al volumen total de solicitudes, no pudiendo otorgarse si afecta a más del 15% de la plantilla. La fecha tope para estas solicitudes será el día 5 de cada mes.

Artículo 11. Pagas extraordinarias: devengo (SERCLA 14/05/2025)

Sin perjuicio de la regulación de cuantías y fechas de abono en el ANEXO I, se acuerda que el devengo de las pagas extraordinarias se producirá a partir del 1 de enero de 2026, conforme al acuerdo SERCLA de 14/05/2025:

- Paga de marzo: devenga de enero a marzo del año en curso y se abona con la nómina de marzo.
- Paga de verano: devenga de abril a junio del año en curso y se abona con la nómina de junio.
- Paga de septiembre: devenga de julio a septiembre del año en curso y se abona con la nómina de septiembre.
- Paga de navidad: devenga de octubre a diciembre del año en curso y se abona con la nómina de diciembre.

Artículo 12. Incremento salarial (SERCLA 22/04/2026)

Se establece un incremento salarial del 2% en la tabla salarial (excluidos FESTIVOS) con efectos económicos de 1 de enero de 2026, conforme al acuerdo SERCLA de 22/04/2026. Dicho incremento deberá quedar reflejado en el ANEXO I.

Año 2027: incremento salarial del 2% en la tabla salarial (excluidos FESTIVOS) con efectos económicos de 1 de enero de 2027, conforme al acuerdo SERCLA de 22/04/2026. Dicho incremento deberá quedar reflejado en el ANEXO I.

Año 2028: incremento salarial del 2% en la tabla salarial (excluidos FESTIVOS) con efectos económicos de 1 de enero de 2028, conforme al acuerdo SERCLA de 22/04/2026. Dicho incremento deberá quedar reflejado en el ANEXO I.

Año 2029: incremento salarial del 2% en la tabla salarial (excluidos FESTIVOS) con efectos económicos de 1 de enero de 2029, conforme al acuerdo SERCLA de 22/04/2026. Dicho incremento deberá quedar reflejado en el ANEXO I.

Los incrementos salariales quedarán condicionados en todo caso a la efectiva revisión del contrato público que permita su financiación.

CAPÍTULO IV. TIEMPO DE TRABAJO, DESCANSOS Y VACACIONES**Artículo 13. Jornada y distribución (SERCLA 22/04/2026)**

1. Para el personal con contrato a jornada completa del servicio de Atarfe, la jornada ordinaria será de 6 horas y 40 minutos/día, incluyendo un descanso intrajornada de 20 minutos computable como tiempo de trabajo, y una jornada anual de 1.568 horas, conforme al acuerdo SERCLA de 22/04/2026.

2. Para el resto de supuestos (jornada parcial, turnicidad, necesidades del servicio), la empresa organizará horarios y relevos conforme al procedimiento legal y a lo pactado en este Convenio y el Convenio General del Sector.

Artículo 14. Horas extraordinarias

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración de la jornada ordinaria establecida en el presente Convenio, respetándose en todo caso los límites legales vigentes.
2. La realización de horas extraordinarias tendrá carácter voluntario, salvo en los supuestos en que resulten necesarias para prevenir o reparar siniestros, daños extraordinarios y urgentes, o para atender necesidades inaplazables del servicio público.
3. La compensación de las horas extraordinarias se realizará, a elección del trabajador y atendiendo a las necesidades organizativas del servicio, mediante alguna de las siguientes modalidades:
 - a) Descanso retribuido equivalente, o
 - b) Abono económico, que en ningún caso será inferior al valor de la hora ordinaria, sin superar en ningún caso las 80 horas anuales.
4. Por acuerdo entre las partes, la compensación de las horas extraordinarias se efectuará mediante descanso retribuido, a disfrutar dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, conforme a la planificación del servicio. O bien abonándose la cantidad correspondiente.
5. Las horas extraordinarias no podrán dar lugar a la generación de derechos distintos de los expresamente previstos en el presente artículo, ni serán acumulables a otros sistemas de compensación regulados en el Convenio.
6. La realización y compensación de las horas extraordinarias se ajustará en todo caso a los sistemas de registro y control de jornada legalmente exigibles.

Artículo 15. Descanso semanal y distribución de descansos (SERCLA 22/04/2026)

1. Previa a la aprobación definitiva por parte del Ayuntamiento de Atarfe, el presente régimen será de aplicación exclusivamente al personal a jornada completa adscrito al servicio, en atención a criterios organizativos vinculados a la planificación anual, estabilidad de plantillas y sistema de rotación de descansos.

2. Limpieza Viaria

- Descanso semanal del domingo y de un sábado alternativo cada catorce días.
- El resto del descanso generado se disfrutará mediante un bloque anual de catorce días hábiles consecutivos.

- Para generar el bloque será necesario haber trabajado 23 sábados al año, generándose proporcionalmente en caso contrario.

3. Recogida

- Turno de mañana: mismo régimen que Limpieza Viaria.
- Turno de noche: descanso del sábado y de un domingo alternativo cada catorce días.
- El resto del descanso generado se disfrutará mediante un bloque anual de catorce días hábiles consecutivos.
- Para generar el bloque será necesario haber trabajado 23 domingos al año, generándose proporcionalmente en caso contrario.

4. A efectos de generación del bloque anual, tendrán la consideración de tiempo efectivamente trabajado los períodos de nacimiento y cuidado de menor, riesgo durante el embarazo o lactancia, permisos retribuidos legalmente protegidos y ejercicio de funciones de representación legal o sindical. Las vacaciones y la incapacidad temporal no generarán bloque durante el período de suspensión, sin perjuicio de la proporcionalidad correspondiente al tiempo efectivamente trabajado en el año.

5. El bloque anual deberá disfrutarse antes del 31 de diciembre del año en curso, sin que proceda su acumulación o traslado a ejercicios posteriores, salvo en aquellos casos que no sea posible el disfrute. En estos casos podrán disfrutarlo por acuerdo entre las partes en días no consecutivos y atendiendo a las necesidades organizativas del servicio.

6. El bloque anual constituye la única compensación derivada del presente régimen especial de descansos y no generará derechos adicionales de descanso o compensación distintos de los expresamente previstos en este Convenio.

7. Las partes reconocen que este sistema constituye una fórmula específica de organización y distribución del tiempo de trabajo adaptada a las necesidades del servicio público, garantizándose en todo caso el respeto de la jornada anual pactada y de los descansos mínimos legalmente exigibles.

Artículo 16. Festivos. Régimen de devengo y compensación

1. Los días festivos establecidos en el calendario laboral oficial tendrán carácter de día no laborable, sin perjuicio de las necesidades organizativas derivadas de la prestación del servicio público.

2. Únicamente cuando la persona trabajadora preste servicios efectivos en día festivo, tendrá derecho a percibir el importe económico específicamente fijado para el festivo en las tablas salariales del presente Convenio, el cual retribuye de forma específica la prestación realizada en dicho día.

3. La compensación económica del trabajo en festivo tiene carácter específico y diferenciado, retribuyendo la prestación realizada en dicho día, sin que genere un derecho adicional automático a descanso compensatorio, al formar parte del sistema global de organización del tiempo de trabajo y del cómputo de la jornada anual pactada.

4. No se devengará el importe de festivo en los siguientes supuestos:

- a) Cuando el festivo no sea efectivamente trabajado.
- b) Cuando la persona trabajadora se encuentre en situaciones de suspensión del contrato o ausencia, cualquiera que sea su causa.

5. El trabajo realizado en día festivo no computará como exceso de jornada, al integrarse dentro del cómputo de la jornada anual pactada, garantizándose en todo caso el respeto a los descansos legales y convencionales.

6. El sistema regulado en el presente artículo se configura como un mecanismo global de compensación de festivos en el marco de la organización del tiempo de trabajo del servicio.

7. Cuando un festivo coincida con un día de descanso semanal, no se considerará disfrutado ni compensado por este.

7.1. Por cada festivo coincidente con descanso semanal se generará un día de libre disposición equivalente, o bien la compensación económica equivalente a un festivo normal por acuerdo entre las partes.

7.2. El día de libre disposición tendrá carácter retribuido y no recuperable, se configura como una medida de ordenación del tiempo de trabajo y no constituye concepto salarial independiente ni mejora retributiva.

7.3. El disfrute del día generado se realizará de común acuerdo, estará condicionado a las necesidades del servicio y se podrá planificar en los turnos y calendario laboral.

7.4. La aplicación del presente acuerdo no supone incremento de jornada anual y no altera la distribución de jornada prevista en el artículo 13 del Convenio.

7.5. El presente acuerdo será aplicable únicamente a los festivos que se generen con posterioridad a su entrada a la publicación del presente convenio colectivo.

Artículo 17. Vacaciones

El personal tendrá derecho a 30 días naturales de vacaciones anuales retribuidas. La planificación y disfrute se organizarán mediante calendario anual con participación de la RLT en el último trimestre de cada año, conforme al Convenio General del Sector y normativa vigente.

- Bien a petición de la persona trabajadora y de mutuo acuerdo con la empresa, o bien por necesidades del servicio, las vacaciones se podrán fraccionar en dos períodos de 15 días.
- 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.
- De mutuo acuerdo entre empresa y la persona trabajadora, siempre y cuando las necesidades del servicio lo

permitan, ésta podrá disfrutar una semana a cuenta de las vacaciones que tenga establecida, cuantificándose como siete días naturales.

Artículo 18. Provisión de vacantes y coberturas (SERCLA 14/05/2025)

1. Cuando se generen puestos vacantes (nueva creación, jubilación, baja voluntaria), se convocará una comisión con participación, al menos, de un miembro de la parte social y otro de la parte empresarial para asignar la vacante conforme a criterios pactados por ambas partes. Acordada la cobertura, se establece un período de prueba de 6 meses, durante el cual cualquiera de las partes podrá determinar la no superación, retornando la persona trabajadora a su puesto original.

2. La cobertura de las bajas por Incapacidad Temporal y vacaciones del personal de plantilla a jornada completa con reserva legal de puesto de trabajo se realizará, con carácter preferente, mediante la ampliación temporal de la jornada de trabajo del personal contratado a tiempo parcial, con carácter voluntario, conforme al acuerdo "AMPLIACIÓN TEMPORAL DE JORNADA DE PERSONAS TRABAJADORAS A TIEMPO PARCIAL PARA COBERTURA DE IT Y VACACIONES", suscrito en Atarfe en fecha 23 de abril de 2026 entre FCC MEDIO AMBIENTE, SAU, y la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, que se integra expresamente en el presente Convenio Colectivo, y cuyo contenido es el siguiente:

PRIMERO. Objeto del acuerdo.

Regular la ampliación temporal de la jornada de trabajo del personal contratado a tiempo parcial, con carácter voluntario, para la cobertura de personas trabajadoras de plantilla a tiempo completo en situación de Incapacidad Temporal y vacaciones con reserva de puesto de trabajo.

SEGUNDO. Naturaleza y alcance.

La ampliación tendrá carácter estrictamente temporal y se vinculará a la duración de la ausencia de la persona trabajadora sustituida. No supondrá novación contractual definitiva ni conversión automática del contrato a tiempo completo. La jornada ampliada no podrá superar, en ningún caso, la jornada ordinaria establecida para el puesto equivalente a tiempo completo.

TERCERO. Voluntariedad y criterios de asignación.

La aceptación de la ampliación de jornada será siempre voluntaria. La asignación se realizará conforme a criterios objetivos, transparentes y no discriminatorios, tales como formación, experiencia, polivalencia funcional y orden de antigüedad cuando sea posible.

CUARTO. Condiciones económicas y laborales.

La ampliación se retribuirá conforme al salario correspondiente al puesto y computará a todos los efectos legales y de Seguridad Social, garantizándose en todo caso el respeto a los descansos legales y a la normativa aplicable en materia de prevención de riesgos laborales.

QUINTO. Prioridad de acceso al empleo a tiempo completo.

La Empresa valorará de forma preferente la experiencia acumulada mediante estas ampliaciones de jornada en futuros procesos de cobertura de vacantes a tiempo completo, de conformidad con la legislación vigente y el convenio colectivo de aplicación.

SEXTO. Seguimiento y control.

Se crea una comisión de seguimiento integrada por representantes de la Empresa y de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, que evaluará periódicamente la aplicación del presente régimen y podrá proponer mejoras.

SÉPTIMO. Vigencia.

El presente régimen entrará en vigor en la fecha de firma del acuerdo y tendrá una vigencia de un año, prorrogable por acuerdo expreso de las partes.

Artículo 19. Plus de no absentismo (SERCLA 22/04/2026)

1. Este plus será de aplicación exclusivamente al personal indefinido del servicio de Atarfe y será proporcional a la jornada. En ningún caso será consolidable.

2. Para el ejercicio 2026 se fija en 500 € brutos anuales por persona trabajadora, a abonar en el primer trimestre de 2027, siempre que el número total de días de absentismo de la plantilla no exceda de 467 días. Si se superase dicho umbral, el importe se reducirá proporcionalmente al aumento de aquellos.

3. Para años sucesivos, la Comisión Paritaria negociará la cuantía y el número de días para su aplicación.

CAPÍTULO V. MEJORAS SOCIALES, PRL Y OTROS DERECHOS

Artículo 20. Complemento IT

La empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social en los siguientes supuestos:

- primera y segunda baja por IT del año, la empresa complementará hasta alcanzar el 100% de todos los

- conceptos salariales desde el primer día,
- tercera baja por IT, la empresa complementará hasta alcanzar el 100% de todos los conceptos salariales a partir del día 16º
- en caso de IT derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa complementará hasta alcanzar el 100% de todos los conceptos salariales desde el primer día.

Artículo 21. Seguro de accidente

El personal afectado por este Convenio tendrá un seguro suscrito por la empresa para los supuestos de fallecimiento o incapacidad permanente derivados de accidente de trabajo o enfermedad profesional, por importe de 15.000 €.

Artículo 22. Prevención de riesgos laborales y EPIs

En materia de prevención de riesgos laborales será de aplicación la Ley 31/1995 y el Convenio General del Sector. La dotación de vestuario y EPIs se ajustará a la evaluación de riesgos y a los procedimientos internos del servicio, con participación del Comité de Seguridad y Salud cuando proceda.

La empresa facilitará al personal la dotación de vestuario adecuada para verano e invierno, conforme a la evaluación de riesgos, siendo obligatorio su uso durante la jornada laboral.

Artículo 23. Permisos, licencias retribuidas y excedencias

Las licencias y permisos retribuidos se registrarán por el Estatuto de los Trabajadores y, en su caso, por el Convenio General del Sector, siendo los más significativos para el centro de trabajo del servicio de limpieza viaria, recogida y otras actividades de saneamiento público de Atarfe los siguientes:

- Matrimonio o pareja de hecho: 15 días
- Fallecimiento: 2 días (4 con desplazamiento fuera de la provincia). Familiares hasta 2º grado. Para familiares de 3º grado: 1 día.
- Accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica con reposo: 5 días. Familiares hasta 2º grado.
- Traslado de domicilio habitual: 1 día
- Consulta médica: tiempo indispensable para acudir a la cita médica, debiendo presentar en la empresa justificante de hora de entrada y salida.
- Asuntos propios: 2 días. Se solicitarán a la empresa con 15 días de antelación, realizándose de forma separada o continuada y una persona trabajadora por día, siempre que sea autorizada por la empresa y no afecte al servicio. No obstante nunca podrá solicitarse estos días para acumularlos a vacaciones o entre dos días festivos.

La empresa, si el servicio lo permite y con audiencia de la RLT, podrá conceder al personal que lo solicite y por causas justificadas 15 días a 3 meses de permiso sin sueldo al año, siempre que no esté simultáneamente más de 1 persona trabajadora de la plantilla.

Las excedencias estarán reguladas en el Capítulo X (arts. 47 y 48) del Convenio General del Sector.

Se considerará día no laborable el día 3 de noviembre, festividad de San Martín de Porres. En el supuesto de coincidir la festividad de San Martín de Porres en domingo, se trasladará a otro día dentro del mes en curso de mutuo acuerdo entre persona trabajadora y empresa, salvo para el personal contratado específicamente para sábados, domingos y festivos.

Artículo 24. RETIRADA CARNET

En caso de retirada, suspensión o pérdida del permiso de conducción tipo C, el trabajador quedará temporalmente imposibilitado para el desempeño de las funciones propias de conductor.

Dado que las funciones de conductor y peón se encuadran dentro del mismo grupo profesional, la empresa podrá asignar al trabajador funciones alternativas propias del mismo grupo, en particular la de peón, siempre que exista vacante efectiva o necesidad organizativa en el servicio que justifique dicha asignación. En caso de inexistencia de vacante o de posibilidad organizativa, la empresa no vendrá obligada a la recolocación en dichas funciones, pudiendo adoptar las medidas laborales que correspondan conforme a la normativa vigente.

En los supuestos en que la retirada del permiso no sea imputable a conducta culpable del trabajador (incluidas causas médicas o administrativas): El trabajador mantendrá la retribución de su categoría de origen durante un periodo máximo de (3 meses). Transcurrido dicho periodo, la retribución podrá adecuarse a las funciones efectivamente realizadas.

En los supuestos en que la retirada del permiso sea consecuencia de conducta imputable al trabajador: La retribución se adecuará desde el inicio a las funciones efectivamente realizadas. La asignación de funciones tendrá carácter temporal y se mantendrá mientras dure la suspensión o retirada del permiso.

En caso de pérdida definitiva del permiso o imposibilidad de recuperación, la empresa podrá adaptar definitivamente el puesto y condiciones laborales, o proceder, en su caso, a la extinción del contrato por ineptitud sobrevenida conforme al artículo 52.a) del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VI. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 25. Faltas y sanciones

El régimen disciplinario se regirá por el Convenio General del Sector y la normativa aplicable, sin perjuicio del desarrollo en ámbitos inferiores cuando proceda.

CAPÍTULO VII. DERECHOS SINDICALES, COMISIÓN PARITARIA Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Artículo 26. Derechos sindicales

Se estará a lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y Convenio General del Sector. No obstante lo anterior, ambas partes acuerdan que el crédito horario sindical se concretará del siguiente modo:

- En los meses impares: dos días completos de trabajo.
- En los meses pares: tres días completos de trabajo.

A estos efectos, los días sindicales tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo, computándose conforme a la jornada ordinaria del trabajador. El disfrute de dicho crédito deberá comunicarse previamente a la empresa con la antelación suficiente y de forma que no se altere gravemente la organización del servicio, sin perjuicio del respeto al derecho de actividad sindical reconocido legalmente.

Artículo 27. Comisión Paritaria del Convenio de Centro

1. Se constituye una Comisión Paritaria de interpretación, vigilancia y aplicación del presente Convenio, integrada por igual número de representantes de la empresa y de la RLT.
2. Funciones: interpretación del convenio; vigilancia de cumplimiento; estudio de nuevas disposiciones legales; intervención previa en discrepancias sobre inaplicación (art. 82.3 ET); y cualesquiera otras para la eficacia del convenio.
3. Procedimiento y plazos: las cuestiones se plantearán por escrito y la Comisión se reunirá en el plazo máximo de 15 días naturales desde la solicitud, emitiendo pronunciamiento en el mismo acto o, como máximo, dentro de los 7 días siguientes.

Artículo 28. Solución extrajudicial de conflictos (adhesión SERCLA)

Las partes acuerdan la adhesión al sistema extrajudicial de resolución de conflictos laborales de Andalucía (SERCLA) y se comprometen a someter a mediación/arbitraje, en los términos previstos, las controversias colectivas o plurales que pudieran surgir en la interpretación o aplicación del presente Convenio.

CAPÍTULO VIII. SUBROGACIÓN DE PERSONAL

Artículo 29. Subrogación

La subrogación del personal en supuestos de cambio de adjudicataria se regirá por lo dispuesto en el Convenio General del Sector, incluyendo requisitos, supuestos, plazos y documentación a facilitar, sin perjuicio de las mejoras que pudieran pactarse a nivel de centro cuando sean compatibles con la regulación superior.

DISPOSICIONES ADICIONALES, TRANSITORIAS Y FINALES

Disposición adicional primera. Naturaleza de la compensación por festivo

El importe previsto en las tablas salariales del presente Convenio para la prestación de servicios en día festivo tiene naturaleza específica, tasada y finalista, vinculada exclusivamente a la efectiva prestación de servicios en dicho día. Dicha compensación económica no constituye condición más beneficiosa, ni derecho adquirido individual o colectivo distinto de lo expresamente regulado en el presente Convenio.

Asimismo, la compensación económica regulada en este artículo es independiente y compatible con los sistemas de compensación en tiempo de descanso expresamente previstos en el articulado del Convenio, no siendo susceptible de consolidación, acumulación ni extensión a supuestos distintos de los regulados.

Disposición adicional segunda. Lenguaje inclusivo

El texto del presente Convenio utiliza mayoritariamente lenguaje inclusivo y se adecúa a los principios de igualdad y no discriminación, sin perjuicio de determinadas expresiones de carácter tradicional cuya interpretación se entenderá neutra y comprensiva de todas las personas trabajadoras.

Disposición adicional tercera. Plus personal

Los siguientes trabajadores, tendrán un plus personal, siendo bruto anual y dividido en 16 pagas, se devengarán día a día y se abonarán en proporción al tiempo, no devengándose mientras dure cualquiera de las causas de suspensión del contrato previstas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores:

- López Ávila, Antonio Luis: 3.463,92 euros/año.

- Ramírez Aguilarte, Antonio: 4.137,46 euros/año.
- Ramírez Aguilarte, José: 4.303,76, 00 euros/año.

Disposición transitoria primera (SERCLA 14/05/2025). Complemento no consolidable

Todas las personas trabajadoras con contrato indefinido a la firma del Convenio percibirán un complemento salarial no consolidable de 400 € brutos (proporcional a la jornada), a abonar en la nómina de enero de 2026, siempre que a 31 de diciembre no se haya producido incremento salarial en las tablas salariales del convenio sectorial aplicable en la provincia de Granada a esa fecha (o efectos retroactivos), conforme al acuerdo SERCLA 14/05/2025.

Disposición final primera. Sustitución normativa

El presente Convenio Colectivo sustituye y deja sin efecto, en su integridad, el Convenio Colectivo del servicio de limpieza viaria y recogida de residuos sólidos urbanos del municipio de Atarfe, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada con fecha 24 de marzo de 2017, así como cualesquiera acuerdos colectivos de igual o inferior rango que se opongan a lo establecido en el mismo.

Todo ello se entiende sin perjuicio del mantenimiento de las condiciones individuales más beneficiosas que, en su caso, pudieran haberse incorporado válidamente a los contratos de trabajo con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 3.1.c) del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición final segunda. Registro, depósito y publicación

El presente Convenio Colectivo será objeto de registro y depósito ante la autoridad laboral competente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Asimismo, una vez acordado su registro, se ordenará su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada, entrando en vigor en la fecha y términos establecidos en el presente texto convencional.

ANEXOS

ANEXO I. Tablas salariales y estructura retributiva

AÑO 2021	SALARIO BASE (12)	P EXTRAS (4)	BRUTO ANUAL	FESTIVO
CONDUCTOR DÍA	1.922,42	7.689,68	30.758,72	111,00
CONDUCTOR NOCHE	2.042,57	8.170,28	32.681,14	111,00
PEÓN DÍA	1.561,96	6.247,84	24.991,46	90,00
PEÓN NOCHE	1.682,12	6.728,48	26.913,88	90,00
AUX. ADMÓN.	1.243,75	4.975,00	19.900,00	
OFICIAL 2ª ADMÓN	1.250,19	5.000,76	20.003,00	

AÑO 2022	SALARIO BASE (12)	P EXTRAS (4)	BRUTO ANUAL	FESTIVO
CONDUCTOR DÍA	1.922,42	7.689,68	30.758,72	111,00
CONDUCTOR NOCHE	2.042,57	8.170,28	32.681,14	111,00
PEÓN DÍA	1.561,96	6.247,84	24.991,46	90,00
PEÓN NOCHE	1.682,12	6.728,48	26.913,88	90,00
AUX. ADMÓN.	1.243,75	4.975,00	19.900,00	
OFICIAL 2ª ADMÓN	1.250,19	5.000,76	20.003,00	

AÑO 2023	SALARIO BASE (12)	P EXTRAS (4)	BRUTO ANUAL	FESTIVO
CONDUCTOR DÍA	1.922,42	7.689,68	30.758,72	111,00
CONDUCTOR NOCHE	2.042,57	8.170,28	32.681,14	111,00
PEÓN DÍA	1.561,96	6.247,84	24.991,46	90,00
PEÓN NOCHE	1.682,12	6.728,48	26.913,88	90,00
AUX. ADMÓN.	1.243,75	4.975,00	19.900,00	
OFICIAL 2ª ADMÓN	1.250,19	5.000,76	20.003,00	

AÑO 2024	SALARIO BASE (12)	P EXTRAS (4)	BRUTO ANUAL	FESTIVO
CONDUCTOR DÍA	1.922,42	7.689,68	30.758,72	111,00
CONDUCTOR NOCHE	2.042,57	8.170,28	32.681,14	111,00
PEÓN DÍA	1.561,96	6.247,84	24.991,46	90,00
PEÓN NOCHE	1.682,12	6.728,48	26.913,88	90,00
AUX. ADMÓN.	1.243,75	4.975,00	19.900,00	
OFICIAL 2ª ADMÓN	1.250,19	5.000,76	20.003,00	

AÑO 2025	SALARIO BASE (12)	P EXTRAS (4)	BRUTO ANUAL	FESTIVO
CONDUCTOR DÍA	1.922,42	7.689,68	30.758,72	111,00
CONDUCTOR NOCHE	2.042,57	8.170,28	32.681,14	111,00
PEÓN DÍA	1.561,96	6.247,84	24.991,46	90,00
PEÓN NOCHE	1.682,12	6.728,48	26.913,88	90,00
AUX. ADMÓN.	1.243,75	4.975,00	19.900,00	
OFICIAL 2ª ADMÓN	1.250,19	5.000,76	20.003,00	

AÑO 2026 (2%)	SALARIO BASE (12)	P EXTRAS (4)	BRUTO ANUAL	FESTIVO
CONDUCTOR DÍA	1.960,87	7.843,47	31.373,89	111,00
CONDUCTOR NOCHE	2.083,42	8.333,69	33.334,76	111,00
PEÓN DÍA	1.593,20	6.372,80	25.491,29	90,00
PEÓN NOCHE	1.715,76	6.863,05	27.452,16	90,00
AUX. ADMÓN.	1.268,63	5.074,50	20.298,00	
OFICIAL 2ª ADMÓN	1.275,19	5.100,78	20.403,06	

AÑO 2026 (desde publicación BOP) (2%)	SALARIO BASE (11)	P. PEN/TOX/PEL (11)	P CONVENIO (11)	P NOCTURNO (11)	P EXTRAS (4)	VACACIONES (30)	BRUTO ANUAL	FESTIVO
ENCARGADO / CAPATAZ	1.550,00	310,00	403,13		9.052,52	2.263,13	36.210,08	111,00
CONDUCTOR DÍA	1.338,63	267,73	354,51		7.843,46	1.960,87	31.373,86	111,00
CONDUCTOR NOCHE	1.338,63	267,73	142,41	334,66	8.333,69	2.083,42	33.334,78	111,00
PEÓN DÍA	1.093,52	218,70	280,98		6.372,82	1.593,20	25.491,26	90,00
PEÓN NOCHE	1.093,52	218,70	130,16	273,38	6.863,06	1.715,76	27.452,22	90,00
AUX. ADMÓN.	1.168,63		100,00		5.074,52	1.268,63	20.298,08	
OFICIAL 2ª ADMÓN	1.175,20		100,00		5.100,80	1.275,20	20.403,20	

AÑO 2027 (2%)	SALARIO BASE (11)	P. PEN/TOX/PEL (11)	P CONVENIO (11)	P NOCTURNO (11)	P EXTRAS (4)	VACACIONES (30)	BRUTO ANUAL	FESTIVO
ENCARGADO / CAPATAZ	1.581,00	316,20	411,19		9.233,57	2.308,39	36.934,28	111,00
CONDUCTOR DÍA	1.365,40	273,08	361,60		8.000,33	2.000,08	32.001,33	111,00
CONDUCTOR NOCHE	1.365,40	273,08	145,26	341,35	8.500,37	2.125,09	34.001,47	111,00
PEÓN DÍA	1.115,39	223,08	286,60		6.500,27	1.625,07	26.001,09	90,00
PEÓN NOCHE	1.115,39	223,08	132,76	278,85	7.000,32	1.750,08	28.001,27	90,00
AUX. ADMÓN.	1.192,00		102,00		5.176,01	1.294,00	20.704,04	
OFICIAL 2ª ADMÓN	1.198,70		102,00		5.202,82	1.300,70	20.811,26	

AÑO 2028 (2%)	SALARIO BASE (11)	P. PEN/TOX/PEL (11)	P CONVENIO (11)	P NOCTURNO (11)	P EXTRAS (4)	VACACIONES (30)	BRUTO ANUAL	FESTIVO
ENCARGADO / CAPATAZ	1.612,62	322,52	419,42		9.418,24	2.354,56	37.672,97	111,00
CONDUCTOR DÍA	1.392,71	278,54	368,83		8.160,34	2.040,08	32.641,36	111,00
CONDUCTOR NOCHE	1.392,71	278,54	148,16	348,18	8.670,38	2.167,59	34.681,50	111,00
PEÓN DÍA	1.137,70	227,54	292,33		6.630,28	1.657,57	26.521,11	90,00
PEÓN NOCHE	1.137,70	227,54	135,42	284,42	7.140,32	1.785,08	28.561,29	90,00
AUX. ADMÓN.	1.215,84		104,04		5.279,53	1.319,88	21.118,12	
OFICIAL 2ª ADMÓN	1.222,68		104,04		5.306,87	1.326,72	21.227,49	

AÑO 2029 (2%)	SALARIO BASE (11)	P. PEN/T OX/PE L (11)	P CONVE NIO (11)	P NOCT URNO (11)	P EXTRAS (4)	VACACION ES (30)	BRUTO ANUAL	FESTIVO
ENCARGADO / CAPATAZ	1.644,87	328,97	427,80		9.606,61	2.401,65	38.426,43	111,00
CONDUCTOR DÍA	1.420,56	284,11	376,21		8.323,55	2.080,89	33.294,19	111,00
CONDUCTOR NOCHE	1.420,56	284,11	151,13	355,14	8.843,78	2.210,95	35.375,13	111,00
PEÓN DÍA	1.160,45	232,09	298,18		6.762,88	1.690,72	27.051,53	90,00
PEÓN NOCHE	1.160,45	232,09	138,13	290,11	7.283,13	1.820,78	29.132,52	90,00
AUX. ADMÓN.	1.240,16		106,12		5.385,12	1.346,28	21.540,48	
OFICIAL 2ª ADMÓN	1.247,13		106,12		5.413,01	1.353,25	21.652,04	

ANEXO II. Acuerdos SERCLA incorporados

Se adjuntan, como referencia documental, las actas SERCLA de 14/05/2025 (Expte. C.18.2025.303) y 22/04/2026 (Expte. C.18.2026.176).