

JUNTA DE ANDALUCIA

Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo. Delegación Territorial en Córdoba

BOP-A-2024-3696

Servicio de Administración Laboral

Expediente: 14/01/0164/2024

Código de Convenio: 14103921012024

Visto el Texto suscrito por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U. (centro de trabajo Complejo Medioambiental de Montalbán de Córdoba), aprobado el día 9 de julio de 2024, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, modificado por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA nº 215, de 31 de octubre), el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la Organización Territorial Provincial de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA Ext. nº 90, de 30 de diciembre), modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto (BOJA Ext. nº 29, de 30 de agosto), el artículo 5 del Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre Reestructuración de Consejerías, en relación con el artículo 11 del Decreto del Presidente 6/2024, de 29 de julio, sobre Reestructuración de Consejerías, y el Decreto 155/2022, de 9 agosto, por el que se regula la Estructura Orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo (BOJA Ext. nº 28, de 11 de agosto),

A C U E R D A

PRIMERO. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

SEGUNDO. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Córdoba, 16 de septiembre de 2024.- La Delegada Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Córdoba, María Dolores Gálvez Páez.

Código Seguro de Verificación (CSV): 9578 2561 E347 2F3C AECC Fecha Firma: 25-09-2024 07:58:38

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



(95)782561E3472F3CAECC

Boletín Oficial
de la Provincia
de Córdoba

CONVENIO COLECTIVO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL COMPLEJO MEDIOAMBIENTAL DE MONTALBÁN DE CÓRDOBA Y FCC MEDIO AMBIENTE S.A.U.

CAPÍTULO I -DISPOSICIONES GENERALES, OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1.- PARTES SIGNATARIAS.

El presente Convenio Colectivo lo suscribe y firman FCC MEDIO AMBIENTE S.A.U. y la representación legal de las personas trabajadoras de la Empresa, con representación en el ámbito funcional y territorial de aplicación.

Las partes firmantes de este Convenio tienen legitimación suficiente conforme a las disposiciones legales para establecer los ámbitos de aplicación indicados en el artículo siguiente.

Artículo 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TERRITORIAL Y FUNCIONAL.

El Presente Convenio Colectivo será de aplicación a todas las personas trabajadoras que realicen su trabajo con la empresa FCC MEDIO AMBIENTE S.A.U. para los servicios en Complejo Medioambiental de Montalbán, provincia de Córdoba.

Los preceptos de este Convenio obligan a la representación empresarial y a las personas trabajadoras de FCC MEDIO AMBIENTE S.A.U., en el ámbito de aplicación del contrato con EPREMASA.

Artículo 3. VIGENCIA, DURACIÓN Y PRÓRROGA.

El presente Convenio entrará en vigor el mismo día de su firma por las partes.

La vigencia del presente Convenio se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2027.

La denuncia podrá realizarse por cualquiera de las partes, deberá hacerse por escrito con un mínimo de tres meses 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.

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 4. ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.

Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo absorberán y compensarán las que con anterioridad vinieran disfrutando las personas trabajadoras, calculadas en cómputo anual, ya tuviesen su origen en disposiciones legales de carácter obligatorio o Convenios Colectivos, siempre que en su conjunto sean más

Código Seguro de Verificación (CSV): 9578 2561 E347 2F3C AECC **Fecha Firma:** 25-09-2024 07:58:38

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



(95)782561E3472F3CAECC

favorables para la persona trabajadora, todo ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 26, apartado 5º del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

El presente Convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad y en cómputo anual, sin que sea posible la aplicación de una normativa aislada sobre condiciones anteriores.

Artículo 6.- COMISIÓN PARITARIA.

Las partes firmantes acuerdan establecer una Comisión Mixta Paritaria compuesta por igual número de miembros de la parte económica y social, conviniendo ambas partes en vigilar la aplicación e interpretación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.

Serán funciones de la Comisión Mixta Paritaria las que se detallan a continuación:

Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.

Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

Estudio y valoración de las nuevas disposiciones legales de promulgación a la entrada en vigor del presente Convenio, que puedan afectar a su contenido.

Cuantas otras actividades que tiendan a la eficacia del Convenio y a una solución interna de los posibles conflictos.

La Comisión Mixta Paritaria deberá emitir su informe en un plazo de 5 días hábiles (lunes a viernes) a contar desde el día siguiente en que fue solicitado. Sus informes y actividades no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de las leyes, según forma y alcance que éstas regulen.

El mismo día de la firma del presente Convenio Colectivo se constituirá la Comisión Mixta Paritaria, estando integrada por tres representantes de la empresa y tres de la parte social, siendo nombrados/as estos/as últimos/as por las Centrales Sindicales firmantes del Convenio Colectivo presentes en la representación de las personas trabajadoras (delegados/as de personal o miembros del comité de empresa). En caso de no emitirse resolución o no alcanzarse acuerdo en dicho plazo, ambas partes podrán solicitar la mediación en el SERCLA u Organismo que lo sustituya.

Artículo 7.- SUBROGACIÓN DEL PERSONAL.

Se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida y Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

Código Seguro de Verificación (CSV): 9578 2561 E347 2F3C AECC **Fecha Firma:** 25-09-2024 07:58:38

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



(95)782561E3472F3CAECC

Artículo 8.- DERECHO SUPLETORIO.

En lo no regulado en este Convenio Colectivo, se estará de forma supletoria según lo dispuesto en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida y Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

CAPÍTULO II - CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**Artículo 9.- 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/as.

Grupo de mandos intermedios.

Grupos de administrativos/as.

Grupo de operarios/as.

En el grupo profesional de mandos intermedios:

Encargado/a general

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

Oficial 1ª Encargado/a

Conductor-a / Maquinista

Oficial 3ª Mantenimiento

Operario/a Especialista Producción

Operario/a Especialista Mantenimiento

Operario/a

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.

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

Código Seguro de Verificación (CSV): 9578 2561 E347 2F3C AECC **Fecha Firma:** 25-09-2024 07:58:38

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

Firma automática



(95)782561E3472F3CAEEC

**Boletín Oficial
de la Provincia
de Córdoba**

residuos, limpieza y conservación de alcantarillado o se publique otro Convenio que sustituya al actualmente vigente, será de aplicación dicho sistema.

Se establece que los contratos de Acumulación de Tareas tengan una duración máxima según establezca la legislación vigente.

CAPÍTULO III -ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y RACIONALIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 10.- JORNADA LABORAL.

La jornada laboral se distribuirá entre 224 jornadas anuales, distribuido de la siguiente forma: 1658 horas anuales a razón de 37 horas semanales a partir de 1 de mayo de 2024, y de 1613 horas anuales a razón de 36 horas semanales a partir de 1 de enero de 2025. Esta se realizará a razón de cinco días por semana, siendo el domingo el día de descanso, el cual se determinará en función de la producción y/o de la organización del servicio. La jornada de trabajo se ampliará a 8 horas diarias en caso de trabajar en día festivo.

El tiempo de descanso será de 20 minutos en jornada diaria continuada, considerado como tiempo de trabajo efectivo. En relación al turno de tarde, siempre que se mantenga en las condiciones establecidas en el art. siguiente, se ampliará el descanso a 30 minutos.

Se realizará el cuadrante durante el primer trimestre del año, con la participación de la parte social.

Artículo 11.- RÉGIMEN DE TURNOS

Con la finalidad de adaptarse a las necesidades reales del servicio, los turnos quedarán establecidos de la siguiente manera:

Turno de mañana, trabajará las horas semanales establecidas en el artículo 10, distribuidas de martes a sábado.

Turno de tarde, trabajará las horas semanales establecidas en el artículo 10, distribuidas de lunes a jueves.

En relación al tercer turno, o turno de envases, trabajará siempre el lunes en turno de mañana, y de martes a viernes, se descompondrá en dos grupos de mañana y tarde.

Estos podrán ser modificados por acuerdo entre la Representación Social y la Representación empresarial.

Artículo 11.- LUGAR DE EJECUCIÓN DEL TRABAJO.

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

Código Seguro de Verificación (CSV): 9578 2561 E347 2F3C AEEC **Fecha Firma:** 25-09-2024 07:58:38

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



(95)782561E3472F3CAEEC

Artículo 12.- PROMOCIÓN Y ASCENSOS.

Los puestos o tareas que impliquen mando o especial confianza serán de libre designación y revocación por parte de la empresa.

Para ascender a una categoría o nivel profesional distinto del que se ostenta, se establecerá por la empresa sistemas que, entre otras, puedan tener en cuenta las siguientes circunstancias:

- Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan al efecto.
- Titulación.
- Conocimientos del puesto de trabajo.
- Historial profesional.

El ascenso no será definitivo hasta transcurrido un periodo de prueba, que será de dos meses, excepto para el personal que, por motivos de producción, vacaciones u otros motivos, haga superado ya este periodo. Durante este periodo, la persona trabajadora ascendido/a ostentará la categoría a la que haya sido promocionado/a provisionalmente, percibiendo el salario correspondiente a la misma.

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

Artículo 13.- VACACIONES.

Las vacaciones consistirán de 31 días naturales.

El tiempo hábil de disfrute se distribuirá en 16 días durante el periodo estival, del 16 de junio al 15 de septiembre y 15 días fuera de este periodo. En el primer trimestre, la empresa y la parte social realizarán el cuadrante de disfrute de vacaciones del año en curso. No pudiendo en ningún caso ser sustituidas por compensación económica, excepto las situaciones legalmente permitidas, ni ser acumuladas a las del año siguiente, salvo que el contrato finalice en el ejercicio. Se prorratearán por el tiempo de permanencia en la empresa. Las vacaciones tienen que ser comunicadas a la persona trabajadora con una antelación mínima de dos meses.

El reparto de turnos de vacaciones se elaborará entre la Empresa y los/as representantes de las personas trabajadoras, y se expondrá en los tablones de anuncios. De forma excepcional previo acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa, la distribución de los días de vacaciones podrá ser modificada.

Código Seguro de Verificación (CSV): 9578 2561 E347 2F3C AECC **Fecha Firma:** 25-09-2024 07:58:38

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



(95)782561E3472F3CAEEC

Criterios para su programación:

- No podrán iniciarse en festivo o día inhábil.
- Se programarán de forma que roten las vacaciones por temporadas a los efectos que con el transcurso de los años todos disfruten de las mismas fechas.
- En el mes de diciembre se elaborará un calendario de vacaciones, con todo el personal fijo afectado por este convenio, que se expondrá en el tablón de anuncios.
- Las personas trabajadoras de la misma categoría, turno y servicio, podrán intercambiar sus vacaciones comunicándolo a la empresa con un mes de antelación.

Si, una vez determinadas o programadas las vacaciones, una persona trabajadora sufre un proceso de Incapacidad Temporal antes de iniciarlas o durante el disfrute de las mismas, se tendrá a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14.- PERMISOS RETRIBUIDOS Y EXCEDENCIAS.

1 Permisos

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b Cinco días hábiles 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. Se considerará hospitalización toda estancia en centro hospitalario que supere, al menos, 24 horas de estancia en el mismo del paciente.
- c Tres días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento superior a 200 kilómetros por trayecto, el plazo se ampliará en dos días.

Código Seguro de Verificación (CSV): 9578 2561 E347 2F3C AEEC Fecha Firma: 25-09-2024 07:58:38

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



(95)782561E3472F3CAEEC

d Dos días por traslado de domicilio habitual. En el caso de que la persona trabajadora solicite este permiso nuevamente en el plazo de un año, a contar desde el día siguiente a la primera solicitud, este permiso se reducirá a un día por traslado de domicilio habitual. La persona trabajadora deberá aportar la documentación justificativa correspondiente, siendo esta el certificado de empadronamiento oficial emitido por el organismo correspondiente, y, en el caso de que la Empresa detecte que en solicitudes anteriores se contemple duplicidad de dirección, en este caso la solicitud será denegada.

e Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

f Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

g Cuatro días durante los que La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

La persona trabajadora que haga uso de esta licencia deberá acreditar el motivo de ausencia por escrito.

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

i En lo no contemplado en este Convenio sobre maternidad, paternidad y adopción, se estará a lo dispuesto en las distintas normas con rango de Ley que puedan aparecer durante su vigencia, así como las que ya estén en vigor y que mejoren lo aquí regulado.

j Un día por matrimonio de hijos, padres y hermanos, siempre y cuando coincida con su jornada de trabajo y dos en caso de ser fuera de la provincia.

k Para acompañamiento a familiares de primer grado a consulta médica de especialista en el sistema médico de la Seguridad Social, irán a cargo de las horas de compensación, las cuales se compensarán íntegramente o por horas. La persona trabajadora deberá aportar el justificante oportuno, y deberá comunicarlo con un mínimo de 72 horas.

CAPÍTULO IV- RÉGIMEN ECONÓMICO

Artículo. 15.- SALARIO.

Todas las condiciones establecidas en el presente acuerdo, de naturaleza salarial, sustituyen, compensan y absorben, en su conjunto, a todas las existentes. La tabla salarial aquí detallada se determina en cómputo

Código Seguro de Verificación (CSV): 9578 2561 E347 2F3C AEEC Fecha Firma: 25-09-2024 07:58:38

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



(95)782561E3472F3CAEEC

anual. El salario bruto anual se divide en 12 mensualidades y 4 pagas extras, según tablas adjuntas.

Estos salarios brutos anuales establecidos supondrán el total retributivo exigible por cualquier persona trabajadora y por cualesquiera conceptos, excepto las horas extras.

En dichos salarios brutos anuales estarán incluidos todos los conceptos o complementos salariales:

- Salario base
- Plus tóxico, penoso, peligroso
- Personal
- Puesto de trabajo
- Vencimiento superior a un mes
- Distancia
- Desplazamiento
- Plus transporte
- Pagas extraordinarias
- Vacaciones
- Turnicidad
- Ayuda familiar
- Disponibilidad
- Responsabilidad
- Plus voluntario
- Complemento personal
- Productividad
- Plus prima

CATEGORÍAS	Salario Bruto Provisional
Encargado general	38.816,88 €
Oficial 1ª Encargado	31.954,12
Conductor/Maquinista	27.203,51
Oficial 3ª Mantenimiento	25.075,22
Operario Especialista Producción	22.546,88
Operario Especialista Mantenimiento	22.546,88
Operario	20.821,79

- Complemento actividad

La presente tabla salarial es meramente enunciativa, recogiendo un incremento hipotético con respecto a las tablas de 2023, por lo que, se considerarán provisionales hasta la publicación de la tabla salarial definitiva por parte de EPREMASA, momento en el que se actualizará la tabla salarial presente en función de los incrementos reflejados en dicha tabla.

Y cualquier otro, a excepción de horas extras, que serán computadas por periodos de descanso, pudiendo ser acumuladas hasta completar jornadas diarias. A continuación, se detalla el salario bruto anual por funciones para el año 2024.

REVISIÓN SALARIAL

Los incrementos salariales para los años 2025 a 2027 se determinarán tomando como referencia la tabla salarial (exclusivamente) vigente en EPREMASA en cada momento, esta subida será aplicada a las

Código Seguro de Verificación (CSV): 9578 2561 E347 2F3C AECC Fecha Firma: 25-09-2024 07:58:38

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



personas trabajadoras al mes siguiente a la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia por parte de EPREMASA, con carácter retroactivo desde el 1 de enero para todos los conceptos retributivos.

Festivos, compensados con tiempo de descanso y retribución, en jornada completa según lo establecido en el art. 10, serán de la forma siguiente:

- Oficial 1º Encargado: 77,12 €
- Maquinista /conductor: 65,64€
- Oficial 3º Mantenimiento: 60,52 €
- Operario Especialista: 54,41 €
- Operarios: 50,24 €

En el caso de no compensar tiempo de descanso, en jornada completa según lo establecido en el art. 10, serán de la forma siguiente:

- Oficial 1ª Encargado: 154,24 €
- Maquinista/Conductor: 131,28 €
- Oficial 3ª Mantenimiento: 121,04 €
- Operario Especialista: 108,80 €
- Operario: 100,48 €

Se determinan como días festivos especiales el 1 de enero, viernes Santo y 25 de diciembre, abonándose con un incremento del 50% de la retribución, en jornada de 7,5 horas, como se establece en las condiciones anteriores, pudiéndose elegir sólo una de las dos opciones.

En jornadas inferiores a la jornada completa establecida para cada año, será prorrateada por tiempo real de trabajo, las cantidades anteriores.

La nocturnidad, comprendida entre las veintiuna y las seis horas, será abonada por el tiempo real de ejecución, siendo prorrateadas las siguientes cantidades por horas de trabajo efectivo realizado, si se realiza la totalidad de jornada, en bruto, se retribuye para los conductores en 325,07 €, para oficiales en 261,67€ y para los operarios en 228,66€.

La distribución por hora se retribuirá de la siguiente manera:

Conductores: 2,16 euro/hora.

Oficiales: 1,74 euro/hora.

Operario: 1,52 euro/hora.

Código Seguro de Verificación (CSV): 9578 2561 E347 2F3C AEEC **Fecha Firma:** 25-09-2024 07:58:38

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



(95)782561E3472F3CAEEC

Hora extra será compensada por tiempo de descanso en 1 hora y 15 minutos, pudiendo acumularlas por jornadas completas, o abonada atendiendo a la siguiente relación:

- Oficial 1º Encargado: 19,28 €
- Maquinista /conductor: 16,41 €
- Oficial 3º Mantenimiento: 15,13 €
- Operario Especialista: 13,60 €
- Operario: 12,56 €

La elección será por parte de la persona trabajadora, que lo comunicará a la empresa, con la suficiente antelación.

Si por circunstancia de producción se tuviera que abonar dieta será de 14 euros y el desplazamiento utilizando coche propio se abonaría a razón 0,26 € por kilómetro,

Artículo 16,- ANTIGÜEDAD

En concepto de aumentos por antigüedad, cada persona trabajadora recibirá mensualmente y pagas extras por cada trienio de permanencia ininterrumpida, sin diferencia de categoría la cantidad de 46,72 euros mensuales, comenzando a devengarse el mes siguiente al que se cumplan, salvo que el contrato se realice con fecha uno del mes que se devengaría en el mismo mes en que se cumplan tres años. Este importe será revisable en el mismo porcentaje que para las tablas salariales, desde el momento en que sea aceptado por parte de EPREMASA tanto en importe como en el incremento de trienios.

Artículo 17. PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Las personas trabajadoras afectadas por este Convenio percibirán cuatro pagas extraordinarias con la denominación de Paga de verano, Paga de Navidad, paga de marzo y paga de septiembre.

La fecha de abono de las pagas será la de 30 de junio la paga de verano, 15 de diciembre la paga de Navidad, 30 de marzo la de marzo y 30 de septiembre la de septiembre.

El período de devengo será de 1 de enero a 30 de junio la paga de verano, de 01 de Julio a 31 de diciembre la paga de Navidad, de 01 de enero a 31 de diciembre del año en curso la paga de marzo y septiembre.

Para las liquidaciones de pagas extras el personal que vaya causando baja en la empresa se deberá tener en cuenta su modalidad de abono y la parte proporcional de paga extraordinaria en función de los días trabajados en ese semestre hasta el día de finalización del servicio.

Código Seguro de Verificación (CSV): 9578 2561 E347 2F3C AEEC Fecha Firma: 25-09-2024 07:58:38

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



CAPÍTULO V - ACCIÓN SOCIAL

Artículo 18. BAJAS.

A Baja como consecuencia de accidente de trabajo.

Las empresas abonarán a las personas trabajadoras que se hallen como consecuencia de accidentes de trabajo la diferencia entre las percepciones de la seguridad social hasta alcanzar el 100 por 100.

B Baja como consecuencia de enfermedad con hospitalización.

La empresa abonará a las personas trabajadoras que se hallen de baja como consecuencia de enfermedad con hospitalización la diferencia entre las percepciones de la seguridad social hasta alcanzar el 100 por 100. Con un tope anual máximo de sesenta días al año o setenta y cinco ininterrumpidos.

C Baja como consecuencia de enfermedad común.

La empresa abonará a las personas trabajadoras que se hallen de baja como consecuencia de enfermedad común la diferencia entre las percepciones de la seguridad social hasta alcanzar el 75 por 100, desde el 4 día al 20. Este complemento se realizará exclusivamente para la primera baja por enfermedad del año.

Se estudiará en comisión paritaria, el absentismo, pudiendo modificar los complementos.

Artículo 19.- Medidas para Disminución de absentismo.

Durante la vigencia del presente convenio, sin carácter consolidable de las presentes medidas, y con el único y exclusivo objetivo de conseguir que el absentismo no se incremente, la empresa aportará los siguientes beneficios sociales:

1.- Un día de asuntos propios para toda persona trabajadora que haya trabajado durante todo el año natural anterior y no haya generado individualmente ningún día absentismo, entendiéndose esto que, no deberá haber cursado Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes ni absentismo injustificado.

2.- Siempre y cuando el porcentaje de absentismo del año anterior sea inferior en cómputo anual al 4,50% (excepto para 2025, cuyo cómputo de 2024 debe ser inferior a 5,5%), se concederá los siguientes beneficios:

2.1.- Un día de Asuntos Propios para todas las personas trabajadoras que hayan trabajado durante todo el año natural inmediatamente anterior.

2.2.- La empresa aportará una bolsa económica de 2.500€ para realizar un acto social donde convivan todas las personas trabajadoras. El acto social al que irá destinado, será a elección del Comité de empresa, así como los eventos paralelos que puedan surgir, con el objetivo de recaudar fondos, los cuales irán destinados a la asociación sin ánimo de lucro elegida por el Comité de empresa o personas designadas por ellos.

Código Seguro de Verificación (CSV): 9578 2561 E347 2F3C AEEC Fecha Firma: 25-09-2024 07:58:38

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



(95)782561E3472F3CAEEC

Artículo 20. TRABAJOS DE CATEGORÍA INFERIOR POR CAPACIDAD DISMINUIDA.

A la persona trabajadora que le sea reconocida una incapacidad permanente parcial o total para su trabajo habitual, la Empresa estudiará la posibilidad de acoplarlo/a en un puesto de trabajo adecuado a sus condiciones físicas si existiese, y si existiese vacante, asignándole en su caso una nueva clasificación profesional y manteniéndole el salario que venía percibiendo en función de su anterior categoría, que permanecerá invariable hasta que, debido a los sucesivos incrementos del Convenio Colectivo, sea alcanzado por la retribución de la nueva categoría asignada.

Artículo 21.- ROPA DE TRABAJO Y EPIS.

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

La calidad, tipo, número de prendas, fecha de entrega y similares se determinarán en el comité de seguridad y salud.

Artículo 22.- CRÉDITO HORARIO EN EL SENO DE LA EMPRESA.

Los representantes legales de las personas trabajadoras dispondrán de un crédito de 24 horas mensuales.

CAPÍTULO VI- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.**Artículo 23. FALTAS Y SANCIONES**

Se registrará en los términos establecidos en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida y Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

CAPÍTULO VII - PROCEDIMIENTOS E IGUALDAD DE TRATO**Artículo 24. 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 concurren 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.

Código Seguro de Verificación (CSV): 9578 2561 E347 2F3C AECC **Fecha Firma:** 25-09-2024 07:58:38

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



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 á someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio (regulada en el artículo 23 del presente convenio) que se pronunciara 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).

Solo 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 los Trabajadores.

Artículo 25. GARANTÍA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN ENTRE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Las relaciones laborales en la empresa deben estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, adhesión sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Los derechos establecidos en el presente Convenio afectan por igual a todas las personas trabajadoras de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en las categorías profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre personas trabajadoras de uno y otro sexo.

En materia de igualdad, de conformidad con lo previsto por el art. 45. 2º de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, la empresa ha negociado y firmado un Plan de Igualdad con las principales centrales sindicales cuya ejecución, seguimiento y evaluación viene encomendada a una Comisión, por lo que las partes se remiten íntegramente al mismo.

Código Seguro de Verificación (CSV): 9578 2561 E347 2F3C AECC **Fecha Firma:** 25-09-2024 07:58:38

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



(95)782561E3472F3CAEEC

Artículo 26. 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 otras personas trabajadoras.
- 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 los determinados pluses (permanencia, asistencia, pueden ser fuente de discriminación
- 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 e 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 personas trabajadoras.
- 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 ADICIONAL PRIMERA: En materia de jornada semanal o mejoras con respecto a lo establecido en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto por el pliego de condiciones que afecta al servicio, el cual se iniciará una vez adjudicado siempre que mejore las condiciones establecidas en el articulado presente.

Código Seguro de Verificación (CSV): 9578 2561 E347 2F3C AECC **Fecha Firma:** 25-09-2024 07:58:38

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



(95)782561E3472F3CAEEC

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA: 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).

Hay varias firmas ilegibles.

Código Seguro de Verificación (CSV): 9578 2561 E347 2F3C AEEC **Fecha Firma:** 25-09-2024 07:58:38

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

Boletín Oficial
de la Provincia
de Córdoba

Firma automática



(95)782561E3472F3CAEEC