CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO

ANUNCIO

Resolución de 16 de febrero de 2023, de la Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en Cuenca, por la que se registra y publica el “CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FCC MEDIO AMBIENTE S.A.U. PARA EL PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO DE LIMPIEZA PUBLICA VIARIA DE LA CIUDAD DE CUENCA (Años 2019 - 2025)”.

Visto el texto del “CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FCC MEDIO AMBIENTE S.A.U. PARA EL PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO DE LIMPIEZA PUBLICA VIARIA DE LA CIUDAD DE CUENCA (Años 2019 – 2025)”, que fue suscrito con fecha 03 de agosto de 2022, al que se le ha dado nueva y definitiva redacción en fecha 28 de diciembre de 2022, en cumplimiento del requerimiento efectuado por el Servicio de Trabajo, de una parte, por los designados por la dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por la representación legal de los trabajadores en la empresa, 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, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y el Decreto 79/2019, de 16 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo,

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, resuelve:

Primero. Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la representación de la comisión negociadora y depósito del texto del convenio.

Segundo. Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Provincia de Cuenca».

Cuenca, 16 de febrero de 2023.

El Delegado Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo.

Óscar Javier Martínez García.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FCC MEDIO AMBIENTE S.A.U. PARA EL PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO DE LIMPIEZA PUBLICA VIARIA DE LA CIUDAD DE CUENCA

(Años 2019 – 2025)

CAPITULO I – NORMAS GENERALES**Art. 1º.- OBJETO.**

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto la mejora de las condiciones laborales, económicas y de vida de los trabajadores, así como obtener un nivel medio adecuado en la productividad y rendimiento del conjunto de la Empresa.

Art. 2º - AMBITOS PERSONAL, FUNCIONAL Y TERRITORIAL.

El presente Convenio Colectivo rige, regula y actualiza las relaciones laborales entre la Empresa FCC MEDIO AMBIENTE S.A.U. y sus trabajadores que presten sus servicios en el centro de trabajo establecido en la ciudad de Cuenca y estén afectos a los servicios de limpieza pública viaria, contratados actualmente por la Empresa con el Excmo. Ayuntamiento de Cuenca y las posibles ampliaciones de los mismos.

Art. 3º - AMBITO TEMPORAL.

A.- Vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma, sin perjuicio de la fecha de publicación por la Autoridad Laboral en el Boletín Oficial de la Provincia de Cuenca, en todos sus términos y materias, no obstante, sus efectos económicos se retrotraerán al día 01 de enero de 2019, para los conceptos salariales que figuran en la tabla del Anexo-I.

B.- Duración

El presente Convenio tendrá una duración de siete años, desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2025.

Art. 4º - COMPENSACION, ABSORCION Y GARANTIA PERSONAL.

Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza y el origen de las mismas. Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, así como por Convenios Colectivos, contratos individuales, solo podrán afectar las condiciones pactadas en el presente Convenio, cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas; en caso contrario, serán compensadas y absorbidas estas últimas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos y en la forma y condiciones pactadas, se respetaran las condiciones más beneficiosas que hayan sido establecidas por pacto o contrato individual como garantía personal, manteniéndose estrictamente "Ad Personan".

Art. 5º - DENUNCIA Y PRORROGA.

Este Convenio Colectivo se denunciará automáticamente al finalizar su vigencia, igualmente se considerará prorrogado durante el tiempo que medie entre su fecha de finalización y la aprobación de un nuevo Convenio o norma que lo sustituya.

Art. 6º - ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES Y DEMAS LEYES CONCORDANTES VIGENTES.

En lo no previsto y regulado en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza de Alcantarillado, publicado en el B.O.E. nº 181 de fecha 30 de Julio de 2013, vigente, en tanto no se oponga a normas de derecho necesario y demás Leyes de carácter general y concordantes.

Art. 7º - CONDICIONES Y VINCULACION A LA TOTALIDAD.

Las condiciones establecidas en este Convenio forman un todo indivisible y a efecto de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual, sin que sea posible la aplicación de una normativa aislada sobre condiciones anteriores.

Art. 8º - COMISION PARITARIA Y PROCEDIMIENTO SOLUCION EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS COLECTIVOS DE CASTILLA-LA MANCHA.

1. Se nombra una Comisión Paritaria integrada por los representantes de las partes firmantes del Convenio con funciones de interpretación y aplicación de lo pactado y seguimiento del conjunto del acuerdo en los términos a continuación señalados. Por los trabajadores la comisión paritaria estará compuesta por un miembro con los criterios de composición proporcional a la mayoría electoral, siendo el sistema aritmético de cálculo proporcional el consistente en seguir las siguientes operaciones consecutivas:

A.- En primer lugar, se debe dividir el número de representantes de los trabajadores establecidos en la empresa entre el número de puestos (1 puesto) de la parte social en la comisión paritaria.

B.- El cociente sirve para otorgar los puestos de la Comisión, dividiendo por el mismo cociente el número de representantes obtenidos por cada sindicato o candidatura.

C.- Una vez establecidos estos resultados obtenidos con la adjudicación directa de puestos en la Comisión que por enteros corresponda, si quedaran vacantes o puestos sobrantes en la Comisión paritaria se atribuirá los mismos atendiendo a los mayores restos o decimales resultantes.

En cualquier caso, el Delegado de Personal tendrá la libertad absoluta de alcanzar por acuerdo unánime la decisión de determinar quiénes dentro de los representantes de la parte social firmante del Convenio van a ser los componentes concretos de la Comisión.

Por la parte empresarial la comisión paritaria podrá estar compuesta por un miembro al igual que sucede con la representación social. En el momento de su válida constitución se concretarán las personas que la forman.

Ambas partes podrán ser asistidas de un asesor con voz pero sin voto.

2. Las cuestiones que se promuevan ante la Comisión, se plantearán por escrito y su contenido será suficiente para que se pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asistan al proponente.
- c) Propuesta y petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito de propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

3. La parte convocante estará obligada a comunicar de forma fehaciente a todos los componentes la petición de reunión,

por carta certificada con acuse de recibo o medios similares que constate dicha situación, en el plazo de 10 días anteriores hábiles a la convocatoria.

4. La comisión paritaria se reunirá necesariamente en el plazo de 15 días hábiles a partir de la fecha de la recepción del escrito, debiendo emitir informe en otro plazo igual de 15 días.

5. La comisión quedará válidamente constituida cuando asista la mayoría de cada una de las dos partes que la constituyen, empresarial y social.

6. Los Acuerdos de la comisión paritaria se adoptarán por mayoría simple de cada una de las partes, social y empresarial respectivamente, firmantes del acuerdo. Cuando se trate de interpretar el Convenio, tendrá la misma eficacia de la norma que haya sido interpretada.

7. En los casos de discrepancia entre la representación de las empresas y los representantes de los trabajadores/as por la aplicación de las condiciones de trabajo recogidas en el Convenio Colectivo y en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, y con el objeto de dar un tratamiento homogéneo a las situaciones derivadas de las posibles inaplicaciones del Convenio Colectivo en los supuestos previstos en el artículo 82.3, las empresas en esta situación deberán seguir los siguientes trámites:

1 Presentarán ante la Comisión Paritaria y los Representantes de los Trabajadores/as, solicitud de tratamiento diferenciado en la aplicación del Convenio Colectivo de las condiciones remarcadas por el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

2 A dicha solicitud se acompañará memoria explicativa de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y en la que deberá expresarse el contenido de la solicitud de inaplicación y el tiempo fijado para su aplicación.

Presentada la solicitud con la preceptiva documentación, la comisión paritaria determinará en un plazo no superior a 15 días la procedencia o improcedencia de la misma.

En el supuesto de que entre los miembros de la Comisión Paritaria no existiese acuerdo en orden a determinar la procedencia o improcedencia de la solicitud, la misma, se someterá a discrepancia a los servicios de mediación prevista en el ASEC-CASTILLA LA MANCHA.

En todo caso el sometimiento a procedimiento arbitral por las partes en la negociación colectiva y los conflictos de interpretación, administración y aplicación del convenio será de carácter expresamente voluntario.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo cualquier cuestión litigiosa de carácter individual o colectivo deberá someterse inexcusablemente al intento de conciliación en el seno de la Comisión Paritaria.

CAPITULO II – ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Art. 9º - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

La facultad de organizar y en especial la de fijar el sistema de trabajo o distribución del personal, corresponde a la dirección de la Empresa, conviniéndose que en casos de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, se estará a lo que determina el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, tanto para el conjunto de los mismos, como para cada uno en particular, siendo preceptivo, por lo tanto, informar a los representantes de los trabajadores/as.

Art. 10º - SUBROGACION DEL PERSONAL Y CAMBIO DE TITULARIDAD DE LA EMPRESA.

En caso de terminación del contrato administrativo con el Excmo. Ayuntamiento de Cuenca por cualquier causa, no se extinguirá la relación laboral con los trabajadores, quedando el nuevo titular o el propio Ayuntamiento de Cuenca en su caso, subrogado en los derechos y obligaciones de la actual empresa, reconociendo expresamente a la Representación Sindical de los Trabajadores. Asimismo, y sin perjuicio de lo anteriormente citado se estará a lo dispuesto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores y en los artículos 49, 50, 51, 52 y 53 del Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza de Alcantarillado, publicado en el B.O.E. nº 181 de fecha 30 de Julio de 2013.

Art. 11º - CLASIFICACION PROFESIONAL.

Los grupos profesionales y puestos de trabajo serán los especificados al pie de este Artículo correspondientes a este Convenio, que deberán reflejarse en nómina, y estarán acogidas a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado, publicado en el B.O.E. Nº 181 de fecha 30 de Julio de 2013.

En la nómina se reflejarán también la antigüedad en la Empresa, el turno de trabajo y el número de afiliación a la Seguridad Social.

El sistema de clasificación profesional que se contempla en el presente Convenio se estructura en grupos profesionales. Cada grupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación; encuadrándose en los mismos las distintas tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al personal.

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

Los cometidos profesionales de cada grupo profesional, tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al personal, deben considerarse simplemente indicativos. Asimismo, todo trabajador está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro del general cometido propio de sus tareas, oficio, funciones, especialidad profesional y/o responsabilidades asignadas, entre los que se incluyen la limpieza de maquinaria, herramientas y útiles de trabajo.

La pertenencia o adscripción a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones, permisos de todo tipo, naturaleza y clase, capacitaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados en la normativa vigente.

Todo el personal de la Empresa estará sujeto a la movilidad funcional, en los términos establecidos legalmente, según las necesidades a cubrir en los distintos servicios.

Art. 12º - GRUPOS PROFESIONALES.

El personal estará encuadrado, atendiendo a las tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades que ejecute en la empresa, en alguno de los siguientes grupos profesionales:

- Grupo de técnicos.
- Grupo de mandos intermedios.
- Grupo de administrativos.
- Grupo de operarios.

Art. 13º - PROMOCION INTERNA – 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 establecerán por la empresa sistemas que, entre otras, pueden 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 para todo el personal. Durante este periodo, el trabajador/a ascendido ostentará el grupo profesional al que ha sido promocionado provisionalmente, percibiendo el salario correspondiente al mismo.

En caso de no superar satisfactoriamente el periodo de prueba, el trabajador/a volverá a desempeñar los trabajos propios de su grupo profesional y nivel anterior, percibiendo el salario propio del mismo.

Con el fin de favorecer la promoción interna, se establece que cuando sea necesario cubrir una vacante, se realizarán pruebas de aptitud para el puesto de trabajo entre los trabajadores/as con grupo profesional inferior que soliciten su inclusión en el proceso de selección. No obstante, cualquier ascenso deberá estar precedido de la superación de las pruebas de aptitud, de no ser así, la empresa optará por efectuar la selección con personal de nuevo ingreso.

Art. 14º - VACANTES TEMPORALES.

Cuando la empresa tenga la necesidad de sustituir temporalmente a trabajadores/as, podrá hacerlo, de común acuerdo, con el personal de la plantilla de inferior grupo profesional y con conocimiento del Comité de empresa. Durante el tiempo que el trabajador/a realice las sustituciones, tendrá derecho a un complemento económico que le garantice igual retribución que si tuviera el grupo profesional y puesto que ocupa que el trabajador sustituido. Las posibles sustituciones de vacantes temporales, no computarán a efectos de reclamación de grupo profesional.

Igualmente, para cubrir las vacantes temporales de la plantilla, tendrán preferencia los trabajadores que anteriormente hayan prestado sus servicios en la empresa cubriendo vacantes temporales y no hayan sido despedidos por despido disciplinario o procedente.

Art. 15° - PEONES ESPECIALIZADOS.

La categoría de Peón especializado será para aquellos trabajadores que de forma diaria realicen además de las tareas propias de Peón aquellas otras que por su especialidad requieran de cierta práctica, tales como la limpieza de taludes, desbroces, baldeos, quita-pintadas, reparaciones de pequeñas averías y con el carné de conducir en posesión de la empresa. El desempeño y ejercicio de una o varias tareas no dará lugar al reconocimiento de dicha categoría sino el desempeño de todas ellas. En ningún caso el número de trabajadores que ocupen esta categoría podrá ser superior a cinco. Se incrementará el salario anual en 663,30 €, respecto al peón ordinario.

Art. 16° - RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCIR.

En el supuesto de que un conductor, realizando su cometido con un vehículo propiedad de la empresa y cumpliendo las funciones que le han sido encomendadas, le fuera retirado el permiso de conducir, la empresa lo acoplará a la categoría de peón por un tiempo no superior a seis meses, de los cuales uno será el de vacaciones, aun cuando no coincida con los meses de verano, siempre que la sanción no se deba a imprudencia temeraria o embriaguez, respetándole durante esos seis meses los emolumentos del conductor.

Si transcurrido dicho periodo de seis meses continuara el conductor sin permiso de conducir, la empresa procurará acoplarlo a otro puesto de trabajo, siempre que ello sea posible considerando la plantilla existente en ese momento. En tal caso, el trabajador/a pasaría a la categoría propia del nuevo puesto con la retribución de dicha categoría.

CAPITULO III – CONDICIONES DE TRABAJO.

Art. 17° - JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo será de treinta y nueve horas semanales presentadas de lunes a domingo, distribuidas en seis días a la semana con un descanso intermedio diario de treinta minutos de bocadillo y aseo personal considerados como tiempo efectivo de trabajo. A tal efecto se establecerá un calendario a primeros de cada año, donde se fijarán los descansos semanales. Durante los días de celebración de la Feria de San Julián y los días 24 y 31 de diciembre la jornada diaria se reducirá en dos horas por día.

Se entiende como trabajo efectivo la presencia del trabajador/a en su puesto de trabajo y dedicado al mismo. En este sentido, se considerará que comienza el trabajo efectivo cuando el trabajador/a se encuentra ya vestido y preparado para trabajar y que termina cuando el trabajador/a abandona su puesto de trabajo.

En lo no contemplado en este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador/a tendrá derecho a adaptar la duración y la distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos del acuerdo a que se llegue con el empresario.

A tal fin, se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores/as y la mejora de la productividad en las empresas.

En caso de discrepancia tendrán preferencia aquellos trabajadores/as con familiares menores de ocho años y ascendientes mayores que tengan la condición reconocida de dependientes del trabajador/a.

Art. 18° - HORAS EXTRAORDINARIAS.

Dadas las características del servicio público que se presta y la naturaleza de la actividad, ambas partes reconocen la existencia de horas extraordinarias, entre las cuales se consideran las motivadas para atender ausencias imprevistas, cambios de turno y servicios punta en la prestación de la actividad. Asimismo, también será necesaria la realización de horas extraordinarias cuando estas tengan por objeto la prevención o reparación de averías, siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Desde la firma del presente Convenio Colectivo todas las horas que con carácter extraordinario realice el personal comprendido en el presente Convenio, les serán abonadas en las cuantías fijas, señaladas en el Anexo I correspondiente a la tabla salarial o podrán ser compensadas, de acuerdo entre las partes, por libranzas. En el caso de compensación por descanso, se establecerá el momento del disfrute del descanso mediante acuerdo entre la empresa y el trabajador y siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan.

El importe de la retribución de las Horas Extras que figura en la tabla salarial anexa será de aplicación desde el día de la firma por las partes del presente Convenio Colectivo.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior al establecido en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores. De manera excepcional, las horas extraordinarias que se realicen cuando se active PEMUVI se abonarán a 15€.

Art. 19º - FESTIVOS

Debido al carácter público del Servicio que se realiza y en el caso de que sea necesaria la realización del mismo en los días que se celebran festividades o domingos, los trabajadores/as que efectivamente trabajen dichos días percibirán las cuantías señaladas en las tablas adjuntas, así como un día compensatorio de descanso.

Con el fin de que el servicio no se vea gravemente afectado, una vez prestado el servicio en domingo o festivo, la empresa procederá a asignar dicho día de descanso compensatorio, intentando que sea disfrutado dentro de los cuatro días siguientes al domingo o festivo trabajado.

Se considerarán como días festivos a los efectos oportunos del párrafo anterior, los acordados en la legislación vigente, conforme al calendario laboral publicado en cada momento, tanto los que se refieren a días de fiesta de ámbito nacional, como a fiestas locales y, asimismo, la fiesta de San Martín de Porres.

Art. 20º - VACACIONES

Las vacaciones tendrán una duración de treinta y un días naturales para todo el personal con al menos un año de servicio en la Empresa y la parte proporcional que corresponda a los que no hayan prestado el servicio durante el año completo, no pudiendo ser disfrutadas en la quincena de Semana Santa.

La Empresa elaborará un calendario vacacional por grupos profesionales, estableciendo turnos quincenales. La representación de los trabajadores/as y la Empresa establecerán la asignación individual de cada trabajador/a a los turnos quincenales en función de las solicitudes presentadas y las necesidades del servicio.

Una vez determinado los periodos de vacaciones, estos no podrán ser modificados, salvo acuerdo entre todas las partes afectadas. De no existir este acuerdo, el periodo de vacaciones será el indicado en el calendario a tal fin.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador/a conocerá las fechas que le correspondan con dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del E.T, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

La retribución durante el periodo de vacaciones será la que se determina en el Anexo I, para cada grupo profesional y siempre que sea superior al importe de todos los conceptos retributivos ordinarios y solo cabe excluir los conceptos extraordinarios o que supongan doble pago, en este caso se abonará la retribución resultante de estos conceptos, según la sentencia del Tribunal Supremo 497/2016 de 08 de junio de 2016, Recurso nº 207/2015.

En lo no contemplado en este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Se reconoce el derecho a la elección del periodo de vacaciones a favor de las mujeres gestantes y la preferencia de elección de mujeres y hombres con hijas o hijos menores de ocho años o hijos en edad escolar o con personas mayores dependientes a su cuidado directo. A estos efectos la dependencia tiene que estar reconocida por la Consejería competente en esta materia o en su caso el órgano equivalente de otras administraciones públicas. En el caso de que haya varios beneficiarios con preferencia de elección en materia de vacaciones, deberá mediar acuerdo entre los trabajadores/as y la Dirección de la empresa, o bien tener en cuenta como criterio de rotación en la elección de las fechas de disfrute individual, la antigüedad del trabajador o trabajadora.

Art. 21º - LICENCIAS RETRIBUIDAS.

El trabajador/a, 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.
- b) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o

afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

- c) Dos días por traslado de domicilio habitual.
- d) Un día por matrimonio de descendientes.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- g) 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.
- h) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, nacimiento de hijos prematuros, guarda legal y víctimas de violencia de género o del terrorismo se estará a lo dispuesto en los apartados 4, 5, 6, 7 y 8 del E.T.
- i) Los trabajadores/as afectados por este Convenio, dispondrán de tres días de permiso retribuido al año.

Para su disfrute el trabajador/a, deberá notificarlo a la Empresa con 72 horas de antelación, debiendo acreditar, al menos 6 meses de antigüedad en la Empresa. El día de permiso retribuido no podrá ser disfrutado al mismo tiempo por más de dos trabajadores/as de la plantilla. Ni ser disfrutado el derecho en Semana Santa ni en San Mateo.

Artículo 22º - LICENCIAS NO RETRIBUIDAS.

Cuando el trabajador/a por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, o a un disminuido físico o psíquico, tendrán derecho a una reducción de jornada, con la disminución proporcional de salario, entre al menos un octavo de la jornada y un máximo de la mitad de duración de aquella.

En lo no contemplado en este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 37, apartados 6, 7 y 8 del Estatuto de los Trabajadores.

GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD TITULAR/CÓNYUGE

1.º Grado	Padres	Suegros	Hijos	Yerno/Nuera
2.º Grado	Abuelos	Hermanos	Cuñados	Nietos
3.º Grado	Bisabuelos	Tíos	Sobrinos	Biznietos
4.º Grado	Primos			

CAPITULO IV – CONDICIONES ECONÓMICAS.

Art. 23º - CONCEPTOS RETRIBUIDOS.

Las retribuciones pactadas en el presente Convenio tendrán la cuantía que por cada concepto y grupo profesional se especifican en la tabla salarial anexa para para los años 2019, 2020, 2021, 2022, 2023, 2024 y 2025.

Se establecen los siguientes complementos salariales y extrasalariales.

Art. 24º - SALARIO BASE.

Es el establecido en las tablas salariales anexas para cada grupo profesional abonándose por 334 días.

Art. 25º - PLUS DE PENOSIDAD – TOXICIDAD – PELIGROSIDAD.

Aquellos grupos profesionales que se determinan en la tabla salarial anexa del presente Convenio, percibirán un complemento de Penosidad, Toxicidad y Peligrosidad consistente en un importe equivalente al 20% del salario base diario. Se abonará por día efectivamente trabajado.

Art. 26º - PLUS DE ACTIVIDAD.

Es el establecido en la tabla salarial anexa para cada grupo profesional abonándose por 334 días.

Art. 27º - PLUS DE TRANSPORTE.

De naturaleza salarial, es el establecido en la tabla salarial anexa para cada grupo profesional y tiene el fin de compensar los gastos que deben realizar los trabajadores/as como consecuencia de los desplazamientos al centro de trabajo. Se abonará por día efectivamente trabajado.

Art. 28º - PLUS DE MANTENIMIENTO DE VESTUARIO.

De naturaleza extrasalarial, es el establecido en la tabla salarial anexa para cada grupo profesional a y tiene el fin de compensar y resarcir los gastos que deben realizar efectivamente los trabajadores/as para el mantenimiento, lavado y buen estado de las prendas de trabajo entregadas por la Empresa. Se abonará por día efectivamente trabajado.

Art. 29º - PLUS COMPENSACION.

Se establece como complemento de Puesto de trabajo por un importe de 34,44 euros. Este Plus denominado Compensación se abonará a todos aquellos trabajadores/as que realicen el servicio el día 03 de noviembre.

Art. 30º - NOCTURNIDAD.

Se establece este Plus para aquellos trabajadores/as que realicen su jornada entre las veintiuna horas y las seis horas del día siguiente. Se abonará por día efectivamente trabajado y equivale al 25% del Salario Base diario.

Art. 31º - PLUS VEHICULO LIGERO.

Se establece el denominado Plus Vehículo Ligero, como complemento de puesto de trabajo para aquellos peones de limpieza que conduzcan vehículos ligeros, hasta un peso máximo autorizado de 3.500 kg. y que además realicen sus labores propias de barrido y limpia pintadas. Se retribuirá por día efectivamente trabajado con la cantidad de 1,21 euros por día.

Art. 32º - PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Se establece que todo el personal comprendido en este Convenio, percibirá tres pagas extraordinarias que se ajustarán a las siguientes normas:

- Denominación: Las pagas extraordinarias fijadas en el presente artículo corresponderán a la denominación de Paga de Verano, Navidad y Marzo.
- Cuantía: El importe de cada una de ellas es el que consta en las tablas salariales anexas para cada grupo profesional.
- Fecha de abono: La de verano se abonará el día 15 de julio, la de Navidad el día 15 de diciembre, la de Marzo el 15 de marzo del año siguiente a su devengo.

CAPITULO V – MEJORAS ASISTENCIALES.**Art. 33º - INCAPACIDAD TEMPORAL.**

Al trabajador/a que cause baja como consecuencia de la Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa abonará al trabajador/a hasta el 100% de su salario, en la cantidad no cubierta por la Seguridad Social, desde el primer día de baja.

En caso de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará al trabajador/a hasta el 100% de su salario, en la cantidad no cubierta por la Seguridad Social, a partir del tercer día de incapacidad. Si de esta incapacidad se deriva la hospitalización del trabajador/a, la empresa abonará el 100% desde el primer día.

La empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador/a que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico.

Art. 34º - SEGURO COLECTIVO.

Todos los trabajadores/as incluidos en el ámbito del presente convenio colectivo, o sus beneficiarios, tendrán derecho a la siguiente indemnización:

- 20.000 Euros, en caso de accidente laboral o enfermedad profesional como consecuencia de la actividad desarrollada para la Empresa, de la que se derive muerte, incapacidad laboral permanente absoluta o gran invalidez para cualquier actividad laboral.

A efectos de este artículo se considera enfermedad profesional y accidente laboral, la contraída o el sufrido con ocasión de la prestación de servicio a esta empresa, incluido el Accidente in itinere conforme a lo dispuesto en el R.D. Ley 1/1994 de 20 de junio de la Ley General de la Seguridad Social.

Estas indemnizaciones serán contratadas por la empresa con un tercero externo, siguiendo las estipulaciones recogidas en el R.D. 1588/1999 de 15 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores/as y beneficiarios, y no tendrán efecto hasta la publicación del convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Art. 35° - JUBILACION ANTICIPADA Y PARCIAL

En materia de jubilación se estará a lo dispuesto en la normativa legal y reglamentaria vigente en cada momento que resulte de aplicación.

Art. 36° - ROPA DE TRABAJO.

La Empresa dotara anualmente a todo el personal de dos uniformes, uno en verano y otro en invierno, que consistirán en las siguientes prendas:

ROPA DE VERANO	ROPA DE INVIERNO
1 pantalón de verano	1 cazadora
1 polo manga corta	1 polo manga larga
1 par de zapatos	1 jersey o polar manga larga
1 gorra de verano	1 par de botas 1 pantalón de invierno
1 gorra de invierno	

Se entregará a toda la plantilla de producción, mantenimiento y mandos intermedios, una Parka cada dos años y guantes se acredite su necesidad.

Las prendas de trabajo quedarán en propiedad del trabajador, asimismo, las prendas que sufran rotura o desperfectos por causa del trabajador serán repuestas por otras iguales.

La fecha de entrega de la ropa de trabajo será; la de verano en la primera quincena del mes de mayo y la de invierno en la segunda quincena del mes de octubre.

La ropa de trabajo será obligatoria para todos los trabajadores/as, en el transcurso de su jornada laboral. Toda la ropa contara con la homologación correspondiente según la norma vigente.

El trabajador se compromete a mantener y cuidar la ropa y tenerla en las debidas condiciones para su uso, corriendo de su parte y a su cargo la limpieza y conservación de las citadas prendas.

La ropa de trabajo y los EPIS será obligatoria para todos los trabajadores/as, así como comprometerse a llevarla puesta en su puesto de trabajo, mientras esté en su jornada laboral y no haciendo uso de ella fuera de su jornada laboral.

Art. 37° - RECONOCIMIENTO MEDICO.

La Empresa realizará un reconocimiento médico obligatorio anual a todo el personal sujeto a este Convenio Colectivo en horas de trabajo, cuyos resultados se entregarán de forma confidencial al trabajador/a.

CAPITULO VI - SOCIALES.**Art. 38° - AYUDA POR ESTUDIOS.**

La Empresa pondrá a disposición de los representantes de los trabajadores/as, la cantidad de 3.500 € en concepto de bolsa de estudios, que se distribuirá entre aquellos trabajadores en función de las necesidades individuales de cada uno de ellos, y siempre atendiendo la finalidad del mismo.

Art. 39° - AYUDA POR ROTURA DE GAFAS.

Se establece una ayuda por rotura de gafas graduadas para aquellos trabajadores que las usen en el trabajo, siempre que la citada rotura se produzca con motivo del trabajo para esta empresa y dentro de la jornada laboral. A tal fin la empresa pondrá a disposición de los representantes de los trabajadores/as, la cantidad de 1.000 € anuales en concepto de bolsa de Rotura de Gafas.

La cantidad que corresponda será abonada al trabajador para su reposición, previas las comprobaciones oportunas de que el hecho se ha producido con motivo del trabajo, y tras la presentación de la correspondiente factura.

Art. 40° - PREMIO DE NATALIDAD.

Durante la vigencia de este convenio, la empresa abonará un complemento previa justificación, de 50 euros, a cada trabajador/a afecto a este convenio, por el nacimiento de cada hijo.

Art. 41° - PRÉSTAMOS.

El personal fijo o contratado con mas de un año en la empresa podrá solicitar un préstamo en concepto de anticipo reintegrable. A tal fin la empresa creará un fondo social de 3.000 euros reintegrables, existiendo un tope máximo de 400 € de préstamo anual por trabajador. Dicho préstamo se amortizará en un plazo máximo de un año.

Se creará una Comisión compuesta por representantes de los trabajadores y de la empresa para la concesión de los mismos.

La finalidad de este fondo es ayudar a los trabajadores en supuestos gastos necesarios por contingencias imprevistas y extraordinarias, que serán valoradas por la Comisión creada al efecto, ante la cual se justificarán las solicitudes que se presenten.

Art. 42º - PLAN DE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES.

La Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindical como empresarial, entienden que es necesario que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidad entre hombres y mujeres en el trabajo, sea real y efectivo. Asimismo, la eliminación de las desigualdades entre unas y otros es un objetivo que debe integrarse en todos los ámbitos de actuación. Por ello, y teniendo presente el papel del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza de Alcantarillado como sector comprometido, se acuerda favorecer una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y que pueda ofrecer igualdad de oportunidades en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional.

Todas las referencias efectuadas en el texto del Convenio a trabajador se entenderán a todas las personas, sea hombre o mujer.

Igualmente, la Empresa tiene a disposición de sus trabajadores un Protocolo de Acoso Laboral y Código de Actuación, que contribuirá a mejorar y desarrollar un entorno de trabajo adecuado.

1. Las partes firmantes del Convenio, impulsarán el análisis y la promoción de iniciativas que respondan a cuestiones relacionadas con el principio de "igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres" y de no discriminación en las condiciones laborales por razones de género, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado Español, todo ello, de conformidad a la legislación vigente y en especial, a lo regulado en la Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, que entró en vigor el día 24 de marzo de 2007.
2. Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan dificultar o incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positivas u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación, entre otras, las políticas de contratación, empleo, igualdad de oportunidades, etc.

A tal finalidad, ambas partes llegan a los siguientes acuerdos:

- Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.
 - En materia de contratación, se promoverá el que, a igual mérito y capacidad se contemple positivamente el acceso del género menos representado.
 - Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro género.
3. Al personal incluido en este convenio, les será de aplicación el Plan de Igualdad de la compañía o del grupo de empresas y estará afectado, si a ello ha lugar, en todas las decisiones que se planteen por la comisión de igualdad en vigor en la empresa o en su caso, grupo de empresas.

Art. 43º CONCILIACION DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL.

Estas materias se regirán por lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores en su redacción dada por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en general, y por la Ley 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como por demás normas concordantes que lo desarrollen y que en cada momento se encuentren vigentes.

Art. 44º - PROTECCION DE LA MATERNIDAD.

Con justificación médica suficientemente acreditada y siempre que el puesto de trabajo de la gestante sea perjudicial para el desarrollo del feto, la empleada podrá cambiar su puesto de trabajo a petición propia, previo acuerdo entre las partes, buscando el puesto de trabajo más adecuado, hasta que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación a su anterior puesto de trabajo.

De no ser posible técnica u objetivamente la asignación de un nuevo puesto de trabajo, carente de riesgo, la interesada podrá pasar a la situación de permiso por riesgo durante el embarazo y a percibir por ello la prestación correspondiente de la Seguridad Social, si tuviese derecho a ella.

Art. 45° - GÉNERO NEUTRO.

Todas las condiciones y expresiones que se contienen en el presente Convenio Colectivo, se dirigen indistintamente, afectarán y están redactadas en género neutro. No obstante, en todas las expresiones, vocablos y términos, con independencia del género con el que se expresen se entenderá que están incluidos ambos géneros, hombres y mujeres, trabajadores y trabajadoras.

Artículo 46° - MEDIDAS CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZON DE SEXO EN EL TRABAJO.

1. 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 hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

A tal efecto deberán establecerse, con carácter general las siguientes medidas preventivas:

- a) Sensibilizar a la plantilla tanto respecto a la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación establecidos en el presente artículo para los casos en que este pudiera producirse.
 - b) Impulsar la aplicación del principio de no tolerancia y de corresponsabilidad en cuanto a los comportamientos laborales que se desarrollen en la empresa, en especial por parte del personal con mayor nivel de mando y de responsabilidad.
 - c) Promover iniciativas formativas que favorezcan la comunicación entre personal con capacidad de mando y los respectivos equipos de trabajo en cualquiera de los niveles jerárquicos.
3. Las personas que se sientan acosadas podrán ponerlo inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa de manera directa, o bien a través de la representación sindical. También podrá formular una denuncia de acoso cualquier persona que tenga conocimiento de la situación. En cualquier caso, la dirección de la empresa contará en todas sus actuaciones con la representación sindical, rigiéndose ambas en todo caso por los siguientes principios y criterios de actuación:
 - a) Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, con la preservación, en todo caso, de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie. A tal fin las personas responsables de atender la denuncia de acoso respetarán en todo caso las condiciones de sigilo y discreción que indique la persona afectada.
 - b) Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones. A tal fin se adoptarán las medidas cautelares orientadas al cese inmediato de la situación de acoso, teniendo en cuenta las necesidades organizativas y productivas que pudieran concurrir.
 - c) Prioridad y tramitación urgente de las actuaciones, que se orientarán a la investigación exhaustiva de los hechos por los medios que más eficazmente permitan esclarecerlos. A tal fin, las personas responsables de atender la denuncia se entrevistarán con las partes promoviendo soluciones que sean aceptadas por las partes implicadas, para lo cual éstas podrán estar acompañadas de quien decidan.
 - d) Garantía de actuación, adoptando las medidas necesarias, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas. A tal fin, si en el plazo de diez días hábiles desde que se tuvo conocimiento de la denuncia no se hubiera alcanzado una solución, se dará inicio al correspondiente procedimiento formal para el definitivo esclarecimiento de los hechos denunciados, cuya duración nunca excederá de quince días naturales. Las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, quien deberá guardar sigilo y confidencialidad sobre toda la información a que tenga acceso y especialmente respecto de las actuaciones llevadas a cabo por las personas responsables de atender la denuncia.
 - e) Indemnidad frente a las represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar las actuaciones establecidas en el presente artículo.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA. - Incrementos salariales para los años 2019, 2020, 2021, 2022, 2023, 2024 y 2025.

Para el año 2019 el salario bruto del personal afectado por este convenio es el que se recoge en las tablas salariales adjuntas.

Para el año 2020 el salario bruto del personal afectado por este convenio es el que se recoge en las tablas salariales adjuntas.

Para el año 2021 el salario bruto del personal afectado por este convenio es el que se recoge en las tablas salariales adjuntas, que son el resultado de aplicar un 3,6% de incremento sobre la tabla salarial definitiva del año 2020 del personal del Servicio de Limpieza Viaria subrogado de la UTE LIMPIEZA CUENCA.

De la diferencia de ambas tablas (personal del Servicio de Limpieza Viaria subrogado de la UTE LIMPIEZA CUENCA y personal del Servicio de Limpieza Viaria subrogado de la empresa URBASER) se incrementará el 50% en este año, de tal manera que ambos salarios queden equiparados en el año 2022 que servirá como base del cálculo para el incremento del año 2022.

Para el año 2022 el salario bruto del personal afectado por este convenio será el fijado para el año 2021, incrementado en el 3%. Se adjuntan las tablas salariales definitivas para el año 2022 que son el resultado de incrementar a las tablas salariales definitivas de 2021 el 3%, siendo de aplicación dicho incremento desde el 1 de enero de 2022.

Para el año 2023 el salario bruto del personal afectado por este convenio será el fijado para el año 2022, incrementado en el 3%. Se adjuntan las tablas salariales definitivas para el año 2023 que son el resultado de incrementar a las tablas salariales definitivas de 2022 el 3%, siendo de aplicación dicho incremento desde el 1 de enero de 2023.

Para el año 2024 el salario bruto del personal afectado por este convenio será el fijado para el año 2023, incrementado en el 3%. Se adjuntan las tablas salariales definitivas para el año 2024 que son el resultado de incrementar a las tablas salariales definitivas de 2023 el 3%, siendo de aplicación dicho incremento desde el 1 de enero de 2024.

Para el año 2025 el salario bruto del personal afectado por este convenio será el fijado para el año 2024, incrementado en el 3%. Se adjuntan las tablas salariales definitivas para el año 2025 que son el resultado de incrementar a las tablas salariales definitivas de 2024 el 3%, siendo de aplicación dicho incremento desde el 1 de enero de 2025.

SEGUNDA. - Festivos

Debido al carácter público del servicio que se realiza, los grupos profesionales que figuran en la tabla del Anexo-I, son las que tienen que realizar el servicio, en el caso de que sea necesaria la realización del mismo en los días que se celebran festividades, los restantes grupos profesionales que no figuran en la tabla de festivos, es debido a que no es necesario que presten sus servicios en días festivos.

TERCERA. - Condiciones.

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria fijada en el artículo jornada de trabajo, por lo que al personal con jornada a tiempo parcial se le aplicará proporcionalmente en función de la jornada que realice.

CUARTA. - Buena fe contractual y sigilo profesional.

En aras de la buena fe contractual, los trabajadores y sus representantes se hayan comprometidos en el cumplimiento de las naturales obligaciones de sigilo profesional, en todas aquellas cuestiones que sean de carácter reservado que puedan perjudicar los intereses empresariales.

QUINTA. - Articulado.

Los artículos que están redactados en el presente Convenio, están redactados conforme a la Legislación, el Estatuto de los Trabajadores y el Convenio General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado, suscrito el 28 de Junio de 2013 y publicado en el B.O.E. nº 181 de 30 de Julio de 2013 actualmente vigentes, en caso de producirse alguna modificación que afecte a alguno de los artículos que están contemplados en este Convenio, los citados artículos cambiarán su redacción para adaptarse a la Legislación, al Estatuto de los Trabajadores o al Convenio anteriormente citado, que estén vigentes en cada momento.

SEXTA. - Anexo

En la tabla salarial Anexo I, al presente convenio se especifican las retribuciones anuales totales, por grupos profesionales a los efectos de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores.

SEPTIMA. -Suscriptores del Convenio.

El presente Convenio Colectivo es suscrito por la empresa FCC MEDIO AMBIENTE S.A.U., concesionaria de la Limpieza Publica Viaria de la ciudad de Cuenca, el Comité de empresa de dicho servicio, la Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CCOO)

OCTAVA. -Excedencias.

Cuando un trabajador/a solicite una excedencia voluntaria, al finalizar la misma retornará de inmediato a su puesto de trabajo, previa solicitud a la Empresa con treinta días antelación a la fecha de finalización de su excedencia, en caso de no cumplir el citado requisito perderá la opción de incorporarse a su puesto de trabajo.

NOVENA. -Planes de Igualdad.

Para el desarrollo de los Planes de Igualdad se acuerda someterse al pacto suscrito el día 28 de enero de 2022, entre el Grupo FCC MEDIO AMBIENTE., UGT y CCOO.

DECIMA. - Plus SMI.

El Plus Salario mínimo interprofesional incluido en tablas se ha establecido, (de conformidad con la Sentencia T.S.J. Castilla La Mancha 630/2022), con objeto de adaptar los salarios al SMI existente en cada uno de los años de vigencia del convenio, pudiendo asimismo ser revisado si se produjeran modificaciones en el salario mínimo interprofesional en cada uno de los años de vigencia del convenio, de manera que quede adaptado a la normativa existente.

DISPOSICIONES FINALES

DISPOSICION FINAL PRIMERA

Con carácter supletorio, en lo no pactado en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en el Convenio General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado, suscrito el 28 de junio de 2013 y publicado en el B.O.E. nº 181 de 30 de Julio de 2013 y en normas de general aplicación.

ANEXO I

TABLA DEFINITIVA AÑO 2019/UTE LIMPIEZA VIARIA DE CUENCA

CATEGORIAS	SALARIO BASE	PLUS PENOSIDAD, TOXIDAD, PELIGROSIDAD	PLUS TRANSPORTE	PLUS MANTENIMIENTO VESTUARIO	PLUS ACTIVIDAD	VACACIONES	PLUS ESPECIALIDAD	PLUS SMI	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA MARZO	PLUS VEHICULO LIGERO	TOTAL
CAPATAZ	22,7	4,52	5,64	5,14	14,98	1.188,6			846,37	846,37	418,06		20.046,12 €
CONDUCTOR DIA	20,4	4,07	5,73	4,49	11,14	1.066,65			777,3	777,3	337,28		17.379,77 €
PEON ESPECIALISTA DIA	19,48	3,9	5,73	3,76	4,56	1.017,1	331,65	0,25€	744,83	744,83	321,44	1,04	15.181,28 €
PEON LIMPIEZA	19,48	3,9	5,73	3,76	4,56	1.012,81		2,52€	744,83	744,83	321,44		15.181,28 €
OFICIAL TALLER	20,42	4,07	5,68	3,51	11,15	1.080,46			777,88	777,88	343,97		17.131,29 €
AUX. ADMINISTRATIVO	19,48	0	5,73	3,76	7,75	1.011,39		2,50€	744,83	744,83	322,96		15.181,28 €

	PLUS NOCTURNO	JUEVES SANTO	VIERNES SANTO, NAVIDAD Y AÑO NUEVO	DOMINGOS Y FESTIVOS EXTRAORDINARIOS	HR EXTRA FUERZ MAYOR
PEON	4,87	64,00	80,00	53,33	9,33
PEON-ESP	4,87	69,33	80,00	53,33	9,33
CONDUCTOR	5,10	80,00	90,67	69,33	9,59

TABLA DEFINITIVA AÑO 2019/URBASER LIMPIEZA VIARIA DE CUENCA

CATEGORIAS	SALARIO BASE	PLUS PENOSIDAD, TOXIDAD, PELIGROSIDAD	PLUS TRANSPORTE	PLUS MANTENIMIENTO VESTUARIO	PLUS ACTIVIDAD	VACACIONES	PLUS ESPECIALIDAD	PLUS SMI	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA MARZO	TOTAL
CAPATAZ	21,07	4,2	5,23	4,78	13,91	948,41			786,19	786,19	388,32	18.457,55 €
CONDUCTOR DIA	18,81	3,75	5,23	4,14	10,27	977,46			717,05	717,05	311,14	16.004,06 €
PEON ESPECIALISTA DIA	17,77	3,55	5,23	3,44	4,17	820,9	1,21	5,53€	679,64	679,64	293,31	14.958,24 €
PEON LIMPIEZA	17,77	3,55	5,23	3,44	4,17	820,9		6,74€	679,64	679,64	293,27	14.958,24 €
OFICIAL TALLER	18,81	3,75	5,23	3,23	10,27	869,71			717,06	717,06	317,08	15.654,75 €
AUX. ADMINISTRATIVO	17,77	0	5,23	3,44	7,09	820,9		6,70€	679,64	679,64	294,84	14.958,24 €

TABLA DEFINITIVA AÑO 2020/UTE LIMPIEZA VIARIA DE CUENCA

CATEGORIAS	SALARIO BASE	PLUS PENOSIDAD, TOXIDAD, PELIGROSIDAD	PLUS TRANSPORTE	PLUS MANTENIMIENTO VESTUARIO	PLUS ACTIVIDAD	VACACIONES	PLUS ESPECIALIDAD	PLUS SMI	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA MARZO	PLUS VEHICULO LIGERO	TOTAL
CAPATAZ	22,7	4,52	5,64	5,14	14,98	1188,6			846,37	846,37	418,06		20.046,12 €
CONDUCTOR DIA	20,4	4,07	5,73	4,49	11,14	1066,65			777,3	777,3	337,28		17.379,77 €
PEON ESPECIALISTA DIA	19,48	3,9	5,73	3,76	4,56	1017,1	331,65	2,82 €	744,83	744,83	321,44	1,04	15.881,28 €
PEON LIMPIEZA	19,48	3,9	5,73	3,76	4,56	1012,81		5,10 €	744,83	744,83	321,44		15.881,28 €
OFICIAL TALLER	20,42	4,07	5,68	3,51	11,15	1080,46			777,88	777,88	343,97		17.131,29 €
AUX. ADMINISTRATIVO	19,48	0	5,73	3,76	7,75	1011,39		5,08 €	744,83	744,83	322,96		15.881,28 €

	PLUS NOCTURNO	JUEVES SANTO	VIERNES SANTO, NAVIDAD Y AÑO NUEVO	DOMINGOS Y FESTIVOS EXTRAORDINARIOS	HR EXTRA FUERZ MAYOR
PEON	4,87	64,00	80,00	53,33	9,33
PEON-ESP	4,87	69,33	80,00	53,33	9,33
CONDUCTOR	5,10	80,00	90,67	69,33	9,59

TABLA DEFINITIVA AÑO 2020/URBASER LIMPIEZA VIARIA DE CUENCA

CATEGORIAS	SALARIO BASE	PLUS PENOSIDAD, TOXIDAD, PELIGROSIDAD	PLUS TRANSPORTE	PLUS MANTENIMIENTO VESTUARIO	PLUS ACTIVIDAD	VACACIONES	PLUS ESPECIALIDAD	PLUS SMI	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA MARZO	TOTAL
CAPATAZ	21,07	4,2	5,23	4,78	13,91	948,41			786,19	786,19	388,32	18.457,55 €
CONDUCTOR DIA	18,81	3,75	5,23	4,14	10,27	977,46			717,05	717,05	311,14	16.004,06 €
PEON ESPECIALISTA DIA	17,77	3,55	5,23	3,44	4,17	820,9	1,21	8,10	679,64	679,64	293,31	15.658,24 €
PEON LIMPIEZA	17,77	3,55	5,23	3,44	4,17	820,9		9,31	679,64	679,64	293,27	15.658,24 €
OFICIAL TALLER	18,81	3,75	5,23	3,23	10,27	869,71			717,06	717,06	317,08	15.654,75 €
AUX. ADMINISTRATIVO	17,77	0	5,23	3,44	7,09	820,9		9,27	679,64	679,64	294,84	15.658,24 €

TABLA DEFINITIVA AÑO 2021/UTE LIMPIEZA VIARIA DE CUENCA

CATEGORIAS	SALARIO BASE	PLUS PENOSIDAD, TOXIDAD, PELIGROSIDAD	PLUS TRANSPORTE	PLUS MANTENIMIENTO VESTUARIO	PLUS ACTIVIDAD	VACACIONES	PLUS ESPECIALIDAD	PLUS SMI	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA MARZO	PLUS VEHICULO LIGERO	TOTAL
CAPATAZ	23,52	4,68	5,84	5,33	15,52	1231,39			876,84	876,84	433,11		20.767,78 €
CONDUCTOR DIA	21,13	4,22	5,94	4,65	11,54	1105,05			805,28	805,28	349,42		18.005,44 €
PEON ESPECIALISTA DIA	20,18	4,04	5,94	3,90	4,72	1053,72	331,65	1,52	771,64	771,64	333,01	1,04	16.049,21 €
PEON LIMPIEZA	20,18	4,04	5,94	3,90	4,72	1049,27		3,79	771,64	771,64	333,01		16.049,20 €
OFICIAL TALLER	21,16	4,22	5,88	3,64	11,55	1119,36			805,88	805,88	356,35		17.748,02 €
AUX. ADMINISTRATIVO	20,18	0,00	5,94	3,90	8,03	1047,80		3,78	771,64	771,64	334,59		16.049,20 €

	PLUS NOCTURNO	JUEVES SANTO	VIERNES SANTO, NAVIDAD Y AÑO NUEVO	DOMINGOS Y FESTIVOS EXTRAORDINARIOS	HR EXTRA FUERZ MAYOR
PEON	5,05	66,30	82,88	55,25	9,66
PEON-ESP	5,05	71,83	82,88	55,25	9,66
CONDUCTOR	5,28	82,88	93,93	71,83	9,94

TABLA DEFINITIVA AÑO 2021/URBASER LIMPIEZA VIARIA DE CUENCA

CATEGORIAS	SALARIO BASE	PLUS PENOSIDAD, TOXIDAD, PELIGROSIDAD	PLUS TRANSPORTE	PLUS MANTENIMIENTO VESTUARIO	PLUS ACTIVIDAD	VACACIONES	PLUS ESPECIALIDAD	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA MARZO	50% DIFERENCIAS	PLUS SMI	TOTAL
CAPATAZ	21,07	4,2	5,23	4,78	13,91	948,41		786,19	786,19	388,32	1.155,12 €		19.612,67 €
CONDUCTOR DIA	18,81	3,75	5,23	4,14	10,27	977,46		717,05	717,05	311,14	1.000,69 €		17.004,75 €
PEON ESPECIALISTA DIA	17,77	3,55	5,23	3,44	4,17	820,9	1,21	679,64	679,64	293,31	1.090,87 €	4,37	15.733,24 €
PEON LIMPIEZA	17,77	3,55	5,23	3,44	4,17	820,9		679,64	679,64	293,27	945,97 €	6,11	15.733,24 €
OFICIAL TALLER	18,81	3,75	5,23	3,23	10,27	869,71		717,06	717,06	317,08	1.046,63 €		16.701,38 €
AUX. ADMINISTRATIVO	17,77	0	5,23	3,44	7,09	820,9		679,64	679,64	294,84	942,81 €	6,08	15.733,24 €

TABLA DEFINITIVA AÑO 2023/FCC MEDIO AMBIENTE LIMPIEZA VIARIA DE CUENCA

CATEGORIAS	SALARIO BASE	PLUS PENOSIDAD, TOXICIDAD, PELIGROSIDAD	PLUS TRASPORTE	PLUS MANTENIMIENTO VESTUARIO	PLUS ACTIVIDAD	VACACIONES	PLUS ESPECIALIDAD	P. SMI	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA MARZO	PLUS VEHICULO LIGERO	TOTAL
CAPATAZ	24,95	4,97	6,20	5,65	16,46	1306,38			930,24	930,24	459,49		22.032,54 €
CONDUCTOR DIA	22,42	4,47	6,30	4,93	12,24	1172,35			854,32	854,32	370,70		19.101,97 €
PEON ESPECIALISTA DIA	21,41	4,29	6,30	4,13	5,01	1117,89	683,20	3,33	818,64	818,64	353,29	1,25	17.864,40 €
PEON LIMPIEZA	21,41	4,29	6,30	4,13	5,01	1113,17		3,33	818,64	818,64	353,29		16.837,07 €
OFICIAL TALLER	22,44	4,47	6,24	3,86	12,25	1187,53			854,96	854,96	378,05		18.828,87 €
AUX. ADMINISTRATIVO	21,41	0,00	6,30	4,13	8,52	1111,61		3,33	818,64	818,64	354,96		16.842,72 €

	SALARIO BASE	INCENTIVOS	PLUS TOXICO PENOS PELIGROSO	PLUS TRANSPORTE	CPV (12 MESES)	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA MARZO	VACACIONES	TOTAL
OFICIAL ADMINISTRATIVO	964,08	45,91	137,73	128,38	109,15	1276,10	1276,10	638,05	1261,03	19.798,20 €

	PLUS NOCTURNO	JUEVES SANTO	VIERNES SANTO, NAVIDAD Y AÑO NUEVO	DOMINGOS Y FESTIVOS EXTRAORDINARIOS	HR EXTRA FUERZ MAYOR
PEON	5,35	70,34	87,93	58,62	10,25
PEON-ESP	5,35	76,20	87,93	58,62	10,25
CONDUCTOR	5,61	87,93	99,65	76,20	10,54

TABLA DEFINITIVA AÑO 2024/FCC MEDIO AMBIENTE LIMPIEZA VIARIA DE CUENCA

CATEGORIAS	SALARIO BASE	PLUS PENOSIDAD, TOXIDAD, PELIGROSIDAD	PLUS TRASPORTE	PLUS MANTENIMIENTO VESTUARIO	PLUS ACTIVIDAD	VACACIONES	PLUS ESPECIALIDAD	PLUS SMI	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA MARZO	PLUS VEHICULO LIGERO	TOTAL
CAPATAZ	25,70	5,12	6,38	5,82	16,96	1345,57			958,15	958,15	473,27		22.693,51 €
CONDUCTOR DIA	23,09	4,61	6,49	5,08	12,61	1207,52			879,95	879,95	381,82		19.675,03 €
PEON ESPECIALISTA DIA	22,05	4,42	6,49	4,26	5,16	1151,42	703,70	1,88	843,20	843,20	363,89	1,29	17.979,79 €
PEON LIMPIEZA	22,05	4,42	6,49	4,26	5,16	1146,57		1,88	843,20	843,20	363,89		16.922,18 €
OFICIAL TALLER	23,12	4,61	6,43	3,97	12,62	1223,15			880,61	880,61	389,40		19.393,74 €
AUX. ADMINISTRATIVO	22,05	0,00	6,49	4,26	8,77	1144,96		1,88	843,20	843,20	365,61		16.926,43 €

OFICIAL ADMINISTRATIVO	SALARIO BASE	INCENTIVOS	PLUS TOXICO PENOS ELIGROSO	PLUS TRANSPORTE	CPV (12 MESES)	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA MARZO	VACACIONES	TOTAL
	993,00	47,29	141,86	132,24	112,43	1314,38	1314,38	657,19	1298,86	20.392,15 €

	PLUS NOCTURNO	JUEVES SANTO	VIERNES SANTO, NAVIDAD Y AÑO NUEVO		DOMINGOS Y FESTIVOS EXTRAORDINARIOS		HR EXTRA FUERZ MAYOR
			PLUS	NOCTURNO	VIERNES SANTO, NAVIDAD Y AÑO NUEVO	DOMINGOS Y FESTIVOS EXTRAORDINARIOS	
PEON	5,51	72,45	90,56	60,38	10,56		
PEON-ESP	5,51	78,49	90,56	60,38	10,56		
CONDUCTOR	5,77	90,56	102,64	78,49	10,86		

TABLA DEFINITIVA AÑO 2023/FCC MEDIO AMBIENTE LIMPIEZA VIARIA DE CUENCA

CATEGORIAS	SALARIO BASE	PLUS PENOSIDAD, TOXIDAD, PELIGROSIDAD	PLUS TRANSPORTE	PLUS MANTENIMIENTO O VESTUARIO	PLUS ACTIVIDAD	VACACIONES	PLUS ESPECIALIDAD	P. SMI	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA MARZO	PLUS VEHICULO LIGERO	TOTAL
CAPATAZ	26,47	5,27	6,58	5,99	17,47	1385,94			986,89	986,89	487,47		23.374,32 €
CONDUCTOR DIA	23,79	4,75	6,68	5,24	12,99	1243,74			906,35	906,35	393,28		20.265,28 €
PEON ESPECIALISTA DIA	22,71	4,55	6,68	4,38	5,32	1185,97	724,81	0,40	868,49	868,49	374,81	1,33	17.993,19 €
PEON LIMPIEZA	22,71	4,55	6,68	4,38	5,32	1180,96		0,40	868,49	868,49	374,81		17.009,84 €
OFICIAL TALLER	23,81	4,75	6,62	4,09	13,00	1259,85			907,03	907,03	401,08		19.975,55 €
AUX. ADMINISTRATIVO	22,71	0,00	6,68	4,38	9,04	1179,31		0,40	868,49	868,49	376,58		17.016,32 €

	SALARIO BASE	INCENTIVOS	PLUS TOXICO PENOS PELIGROSO	PLUS TRANSPORTE	CPV (12 MESES)	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA MARZO	VACACIONES	TOTAL
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1022,79	48,70	146,11	136,20	115,80	1353,82	1353,82	676,90	1337,83	21.003,91 €

	PLUS NOCTURNO	JUEVES SANTO	VIERNES SANTO, NAVIDAD Y AÑO NUEVO	DOMINGOS Y FESTIVOS EXTRAORDINARIOS	HR EXTRA FUERZ MAYOR
PEON	5,68	74,63	93,28	62,19	10,88
PEON-ESP	5,68	80,84	93,28	62,19	10,88
CONDUCTOR	5,95	93,28	105,72	80,84	11,19