

JUNTA DE ANDALUCÍA

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO, TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA, CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDADES. GRANADA

RESOLUCIÓN de 5 de febrero de 2021, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa FCC Medio Ambiente, S.A.

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FCC MEDIO AMBIENTE, S.A., (con código de convenio nº 18101241012021), adoptado entre la representación de la empresa y de los trabajadores, presentado el día 11 de enero de 2021 ante esta Delegación Territorial, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía,

ACUERDA:

PRIMERO. Ordenar la inscripción del citado Convenio en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.

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

Granada, 12 de febrero de 2021.-La Delegada Territorial, Virginia Fernández Pérez.

ACUERDO CONVENIO COLECTIVO DE FCCMA, S.A. PARA LAS PLANTAS DE TRATAMIENTO Y TRANSFERENCIA DE LA PROVINCIA DE GRANADA

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

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

1. Partes signatarias: El presente Convenio ha sido negociado y suscrito de una parte por la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, Medio Ambiente, S.A., y de otra por la representación legal de los trabajadores (Comité de Empresa) de las Plantas de Tratamiento y Transferencia de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas Medio Ambiente, S.A., en Granada.

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

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

ARTÍCULO 2.- VIGENCIA, DURACIÓN Y DENUNCIA:

La vigencia del presente Acuerdo será desde el 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2023, excepto en aquellas materias que contemplen otra fecha de entrada en vigor.

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

La parte que promueva la negociación deberá presentar la propuesta concreta, a la otra parte, debiendo constituirse la Comisión Negociadora en el plazo de 30 días de la recepción de la misma.

El Convenio mantendrá su vigencia hasta que sea sustituido por otro.

ARTÍCULO 3.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

El presente Convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

Si la jurisdicción competente modificase algunas de las cláusulas en su actual redacción, la Comisión Negociadora deberá reunirse a considerar si cabe modificación, manteniendo la vigencia del resto del Convenio.

ARTÍCULO 4.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

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

ARTÍCULO 5.- LEGISLACIÓN SUPLETORIA

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

CAPÍTULO II. SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 6.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

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

Grupo de Técnicos.

- Técnico titulado superior
- Técnico titulado medio

Grupos de Administrativos.

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

Grupo de Operarios

- Encargado
- Ayudante de Encargado
- Oficial de 1º

* Día

* Noche

- Oficial de 2º

* Día

* Noche

- Peón

* Día

* Noche

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

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

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

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

Todos los nuevos contratos serán establecidos con un periodo de prueba de 1 mes.

Se establece que los contratos de Acumulación de Tareas tengan una duración máxima de doce meses en un periodo de dieciocho meses.

CAPÍTULO III. RETRIBUCIONES

ARTÍCULO 7.- SALARIOS

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

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

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

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

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

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

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

<u>CATEGORÍA</u>	<u>AÑO 2020</u>	<u>AÑO 2021</u>	<u>AÑO 2022</u>	<u>AÑO 2023</u>
Titulado superior	32.371,49	32.695,20	33.022,15	33.700,00
Titulado	28.000,00	28.568,00	29.131,00	29.713,24
Jefe Administrativo.	32.371,49	32.695,20	33.022,15	33.700,00
Oficial 1º. Administrativo	24.995,00	25.195,00	25.703,49	26.226,13
Administrativo	23.047,87	23.695,73	24.343,60	24.991,46
Auxiliar Administrativo	17.900,00	17.900,00	17.900,00	17.900,00
Encargado	31.034,67	32.523,35	34.012,02	35.500,69
Ayte. Encargado	29.820,30	30.920,92	31.827,52	32.851,12
Oficial de 1º Día	27.689,72	28.712,72	29.735,72	30.758,72
Oficial de 1º Noche	29.670,32	30.673,92	31.677,52	32.681,12
Oficial de 2º Día	25.028,47	25.656,94	26.285,41	26.913,88
Oficial de 2º Noche	27.028,47	27.656,94	28.285,41	28.913,88
Peón Día.	23.047,87	23.695,73	24.343,60	24.991,46
Peón Noche.	25.028,47	25.656,94	26.285,41	26.913,88

Dietas: Los trabajadores que, por necesidad o por orden de la empresa, tengan que realizar viajes o desplazamiento o poblaciones distintas donde radica su centro de trabajo o siempre y cuando no suponga pernoctación disfrutaran de una compensación igual para todos los niveles profesiones en la cantidad de 12 euros por este concepto y día.

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

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

<u>CATEGORÍA</u>	<u>REMUNERACIÓN DE DÍA FESTIVO</u>
Oficial de 1º	175 euros
Oficial de 2º	165 euros
Peón	155 euros

Las horas extraordinarias, se retribuirán de la siguiente manera

<u>CATEGORÍA</u>	<u>REMUNERACIÓN DE HORA EXTRAORDINARIA</u>
Oficial de 1º	17,50 euros
Oficial de 2º	16,25 euros
Peón	15 euros

ARTÍCULO 8.- APLICACIÓN Y DEVENGO DE LAS RETRIBUCIONES:

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

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

Fecha del abono:

- * Paga de Verano el 15 de junio
- * Paga de Navidad el 15 de diciembre.

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

Fecha del abono:

- * Paga de marzo el 15 de marzo
- * Paga de septiembre el 15 de septiembre

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

ARTÍCULO 9.- ANTICIPOS MENSUALES

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

CAPÍTULO IV. TIEMPO DE TRABAJO

ARTÍCULO 10.- JORNADA

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

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

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

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

ARTÍCULO 11.- HORARIO DE TRABAJO

Los horarios de cada centro de trabajo deberán adaptarse a sus necesidades operativas, según calendario laboral. Será facultad de la empresa establecer horarios y relevos, así como modificarlos conforme al procedimiento legalmente establecido. Previamente se comunicará a la representación legal de los trabajadores. Siempre que se adapte a las necesidades operativas, los trabajadores, previa comunicación con tiempo suficiente, y causa justificada, podrán cambiarse de turno de trabajo.

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

ARTÍCULO 12.- DESCANSOS.

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

ARTÍCULO 13.- VACACIONES.

Las vacaciones vendrán definidas de la siguiente manera:

- Los trabajadores con categoría de administrativo que realicen jornadas de 35 horas semanales, disfrutarán de un periodo de 30 días naturales de vacaciones.

- Los trabajadores que realicen jornadas de:

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

- * Los conductores de las plantas de transferencias.

- * Los trabajadores de la planta de Vélez de Benaudalla.

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

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

Las vacaciones se disfrutarán de la siguiente manera:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 14.- LICENCIAS.

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

1. Licencia por matrimonio: 16 días naturales.

2. Nacimiento de hijos:

* 2 días.

* 4 días si es necesario realizar desplazamiento. Al menos dos de ellos serán laborales.

3. Muerte de padres, padres políticos, cónyuge, hijos o nietos, abuelos y hermanos:

* 2 días.

* 4 días si es necesario realizar desplazamiento.

4. Enfermedad grave o intervención quirúrgica del cónyuge y los ascendientes o descendientes del trabajador hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

* 2 días.

* 4 días si es necesario realizar desplazamiento.

5. Traslado de domicilio: 1 día.

6. Consulta médica: el trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo necesario para asistir a consulta médica, debiendo presentar en la empresa justificante de la misma en el que figure la hora de entrada y salida.

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

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

Las licencias comenzarán a disfrutarse el día siguiente a su petición y no contarán en el cómputo de días de las mismas los días de descanso ni los festivos, siendo computables para el disfrute de las mismas únicamente los días laborales.

CAPÍTULO V. MEJORAS VOLUNTARIAS

ARTÍCULO 15.- COMPLEMENTO POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE

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

Para los casos de Incapacidad Temporal por Enfermedad Común o Accidente no Laboral la empresa complementará el 100 por cien de todos los complementos salariales que perciba el trabajador de la siguiente manera:

1. Primera y segunda baja de incapacidad temporal del año se complementarán dichos conceptos desde el primer día de la baja.

2. A partir de la tercera y posteriores bajas de incapacidad temporal del año se complementarán dichos conceptos a partir del decimosexto día.

ARTÍCULO 16.- INDEMNIZACIÓN POR MUERTE O INCAPACIDAD PERMANENTE.

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

CAPÍTULO VI. SUBROGACIÓN DE PERSONAL Y ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

ARTÍCULO 17.- SUBROGACIÓN DE PERSONAL

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

CAPÍTULO VII. SALUD LABORAL

ARTÍCULO 18.- SALUD LABORAL Y VIGILANCIA DE LA SALUD.

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

ARTÍCULO 19.- VESTUARIO.

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

CAPÍTULO VIII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

ARTÍCULO 20.- FALTAS Y SANCIONES.

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

CAPÍTULO IX. DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES

ARTÍCULO 21.- DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES.

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

CAPÍTULO X. COMISIÓN PARITARIA Y PROCEDIMIENTO PREVISTO EN EL ARTÍCULO 82.3 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 22.- COMISIÓN PARITARIA.

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

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

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

Serán funciones de esta Comisión las siguientes:

- a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente Convenio, para una posible solución interna de posibles conflictos.
- d) Cuantas otras actuaciones tiendan a la eficiencia práctica del Convenio y a una mayor solución interna de posibles conflictos.

e) La intervención, cuando así lo solicite alguna de las partes, en caso de desacuerdo respecto a la inaplicación de las condiciones del Convenio al amparo de lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

ARTÍCULO 23.- PROCEDIMIENTO PARA LA INAPLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO ESTABLECIDAS EN EL PRESENTE CONVENIO.

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

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 24.- LAS PARTES FIRMANTES DEL PRESENTE CONVENIO COLECTIVO ADOPTAN LOS SIGUIENTES PRINCIPIOS GENERALES EN ORDEN A LA NO DISCRIMINACIÓN E IGUALDAD DE TRATO DE TODOS LOS TRABAJADORES/AS.

Estos Principios Generales son:

1. A la preferencia para el ingreso del género menos representado sin que ello se haga en detrimento de los méritos e idoneidad de otros trabajadores.
2. A la fijación de criterios que favorezcan la contratación, formación y promoción del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

3. A La fijación de criterios de conversión de contratos temporales a fijos que favorezcan al género menos representado, en igualdad de condiciones y méritos, se encuentren afectadas en mayor medida que los hombres por el nivel de temporalidad.

4. Al estudio y, en su caso, el establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación, sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género.

5. Al establecimiento de cuotas en términos de porcentajes de mujeres y hombres para lograr una distribución más equilibrada en los puestos de responsabilidad.

6. A recoger que las ausencias debidas a la maternidad no perjudiquen a las trabajadoras a la hora de percibir determinados pluses (permanencia, asistencia, etc.) y algunos complementos salariales que pueden ser fuente de discriminación (disponibilidad, antigüedad, etc.).

7. A la inclusión de un módulo de igualdad en el plan de formación anual de la empresa.

8. A determinar unos objetivos generales de igualdad a alcanzar en la empresa, las materias, las fases, los plazos y la estructura básica del plan.

9. A incorporar en los planes de igualdad los contenidos mínimos que introduce el proyecto de ley referidos al acceso al empleo y la no segregación ocupacional, la promoción, la formación, la igualdad retributiva, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la formación específica en materia de igualdad entre trabajadores.

10. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

NÚMERO 739

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA

SECRETARÍA DE GOBIERNO. GRANADA

*Nombramiento Juez de Paz titular de Gor***EDICTO**

Por el presente se hace saber que, por Acuerdo de la Sala de Gobierno de este Tribunal Superior de Justicia, en sesión celebrada el 26/01/2021, han sido nombrados los señores que se indican, para desempeñar los cargos que a continuación se expresan:

Partido Judicial de Guadix

D^a Remedios Manrique Morillas, Juez de Paz titular de Gor (Granada)

Contra el expresado Acuerdo, cabe interponer recurso de alzada ante el Consejo General del Poder Judicial, en el plazo de un mes, contado de fecha a fecha desde la notificación, o publicación en el BOP correspondiente.

Granada, 4 de febrero de 2021.-El Secretario de Gobierno, fdo.: Pedro Jesús Campoy López.

NÚMERO 740

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA

SECRETARÍA DE GOBIERNO. GRANADA

*Nombramiento Juez de Paz titular de Pedro Martínez***EDICTO**

Por el presente se hace saber que, por Acuerdo de la Sala de Gobierno de este Tribunal Superior de Justicia,

en sesión celebrada el 26/01/2021, han sido nombrados los señores que se indican, para desempeñar los cargos que a continuación se expresan:

Partido Judicial de Guadix

D. Manuel Vílchez Fernández, Juez de Paz titular de Pedro Martínez (Granada)

Contra el expresado Acuerdo, cabe interponer recurso de alzada ante el Consejo General del Poder Judicial, en el plazo de un mes, contado de fecha a fecha desde la notificación, o publicación en el Boletín Oficial de la Provincia correspondiente.

Granada, 4 de febrero de 2021.-El Secretario de Gobierno, fdo.: Pedro Jesús Campoy López.

NÚMERO 741

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA

SECRETARÍA DE GOBIERNO. GRANADA

*Nombramiento de Juez de Paz sustituto de Pedro Martínez***EDICTO**

Por el presente se hace saber que, por Acuerdo de la Sala de Gobierno de este Tribunal Superior de Justicia, en sesión celebrada el 26/01/2021, han sido nombrados los señores que se indican, para desempeñar los cargos que a continuación se expresan:

Partido Judicial de Guadix

D. José Rueda Martínez, Juez de Paz sustituto de Pedro Martínez (Granada)

Contra el expresado Acuerdo, cabe interponer recurso de alzada ante el Consejo General del Poder Judicial, en el plazo de un mes, contado de fecha a fecha