

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

Número 1080/25

JUNTA CASTILLA Y LEÓN

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

ANUNCIO

RESOLUCIÓN, DE 6 DE MAYO DE 2025, DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE ÁVILA POR LA QUE SE DISPONE LA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO DE CONVENIOS COLECTIVOS, ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD, Y LA PUBLICACIÓN EN EL BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ÁVILA DEL CONVENIO COLECTIVO DE “FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U. - PERSONAL DEL SERVICIO DE LIMPIEZA VIARIA Y RECOGIDA DE BASURAS DE ARÉVALO”. (CÓDIGO 05000462011998)

Con fecha 28 de marzo de 2025 la persona designada al efecto por la comisión negociadora del convenio colectivo de “FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U. - Personal del Servicio de Limpieza Viaria y Recogida de Basuras de Arévalo” solicitó la inscripción del nuevo convenio en el Registro de Convenios Colectivo, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, cumpliéndose así lo establecido en el art. 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 la Orden PRE/813/2022, de 1 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León.

Examinados el texto del convenio y la documentación aportada, y en base a lo dispuesto en los arts. 8.2 del R.D. 713/2010 y 71.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, con fecha 3 de abril de 2025 se requirió al solicitante al objeto de que se subsanasen las irregularidades/deficiencias detectadas; en cumplimiento del mismo – a su contenido se accedió ese mismo día, 05/11/2020 - con fecha 17 de mayo de 2025 se ha presentado el nuevo texto del Convenio Colectivo, de conformidad al requerimiento practicado. Por lo expuesto, y de conformidad con lo establecido en el art. 8 del R.D. 713/2010, esta Oficina Territorial de Trabajo ACUERDA:

- Primero.- Ordenar la inscripción del convenio colectivo de “FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U. - Personal del Servicio de Limpieza Viaria y Recogida de Basuras de Arévalo” en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, con funcionamiento a través de medios electrónicos de esta Oficina, con notificación a la Comisión Negociadora.

- **Segundo.**- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Ávila.

Ávila, 6 de mayo de 2025.

La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, *Laura Rubio González*.



**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U.
CON EL PERSONAL DEDICADO AL SERVICIO DE LIMPIEZA VIARIA
Y RECOGIDA DE BASURAS DE ARÉVALO (AVILA)**

El presente convenio está suscrito de una parte por la representación de la empresa FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U y de otra por el Delegado de Personal, Servicio de Recogida de Basura y Limpieza Viaria de Arévalo (Ávila).

CAPITULO I

CONDICIONES GENERALES

Art. 1º. Ámbitos Personal, Funcional y Territorial.

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre la empresa FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U y los trabajadores empleados en su centro de Arévalo (Ávila), dedicados al servicio de Limpieza Viaria y Recogida de Basuras.

Art. 2º.- Vigencia, Duración y Denuncia

El presente Convenio entra en vigor el día de su firma por las partes, con independencia de su publicación en el B.O. correspondiente.

La duración del Convenio será de 5 años, desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2028. Este Convenio, una vez finalizada su duración, queda automáticamente denunciado, no obstante, permanecerá vigente en su totalidad hasta la firma del nuevo que le sustituya.

Art. 3º.- Condiciones más beneficiosas

Las condiciones establecidas en el presente convenio se considerarán mínimas, respetando a título individual o colectivo aquellas condiciones económicas y de otra índole que fueran más beneficiosas a las recogidas en este convenio, consideradas en conjunto y en cómputo anual.

Art. 4º.- Absorción y Compensación

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, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas; en caso contrario, serán compensada y absorbidas estas últimas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos y en fecha y condiciones que quedan pactadas.

Art. 5º.- Subrogación

Al término de la concesión de la contrata, la subrogación de los trabajadores adscritos a la misma se efectuará conforme a lo dispuesto en el Capítulo XI, artículo 49 del Convenio General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Pública Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

Art. 6º.- Comisión Paritaria

La Comisión Paritaria estará integrada por un representante de los trabajadores y un representante de la empresa.

Esta comisión se reunirá a instancia de las partes, celebrándose tales reuniones dentro de las 48 horas siguientes a su convocatoria. A estas reuniones podrán asistir asesores designados por las partes.

Además de las funciones de vigilancia e interpretación, de este Convenio, la Comisión Paritaria, deberá intentar mediar y conciliar, conociendo y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos, que dentro de sus competencias le sean planteadas, individual como colectivamente por las partes, previamente a la vía administrativa y jurisdiccional. Una vez notificada a la Comisión Paritaria la correspondiente cuestión y/o conflicto por parte del interesado o interesados, ésta deberá emitir el preceptivo dictamen al respecto en un plazo máximo de siete días. Transcurrido dicho plazo sin alcanzar una solución, las partes podrán adoptar las medidas legales que consideren oportunas para la salvaguarda de sus intereses.

Las cuestiones y conflictos serán planteados a la Comisión Paritaria a través de los miembros de esta Comisión.

En los conflictos colectivos el intento de solución de las divergencias laborales a través de la Comisión Paritaria, tendrán carácter preferente sobre cualquier otro procedimiento, constituyendo trámite preceptivo, previo e inexcusable para el acceso a la vía jurisdiccional en los conflictos que surjan, directa o indirectamente con ocasión de la interpretación o aplicación del convenio colectivo.

El domicilio de la Comisión Paritaria será: Calle Los Lobos, 7- ARÉVALO (Ávila).

Las discrepancias que no sean resueltas en el seno de la comisión paritaria y la solución de los conflictos colectivos y de aplicación de este convenio colectivo y cualquier otro que afecte a los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuara de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre creación del SERLA, aplicando el Reglamento de funcionamiento del mismo, sometiéndose expresamente las partes firmantes de este convenio colectivo a tales procedimientos, de conformidad con lo dispuesto en el citado Reglamento.

CAPITULO II**JORNADA DE TRABAJO, DESCANSOS Y EXCEDENCIAS****Art. 7º.- Jornada Laboral y Horarios**

Se establece una jornada de 35 horas semanales, con 20 minutos de bocadillo considerados como tiempo efectivo de trabajo.

A partir del inicio de forma efectiva del servicio derivado de licitación pública o privada cuyo inicio de expediente de contratación se produzca desde el día siguiente de la publicación del presente Convenio en el BOP, se establecerá un descanso semanal rotativo de dos días consecutivos.

Art. 8º.- Horas Extraordinarias

Dado el carácter de servicio público de la actividad principal a que se refiere el presente Convenio, ambas partes reconocen la existencia de horas extraordinarias de inevitable realización entre las cuales se consideran las siguientes:

- a) Las motivadas por ausencias imprevistas.
- b) Trabajo en día festivo o domingo.

Dadas las especiales características del servicio, en el caso de que coincidan dos o más fiestas seguidas, se trabajarán aquellas que se precisen, de modo que en ningún caso se deje de prestar servicio durante más de un día consecutivo, salvo que por razones de servicio se pueda dar descanso compensatorio.

Tales festivos se abonarán por día efectivamente trabajado, en la cuantía indicada en la Tabla Anexa y por el concepto señalado en el art. 47 del Real Decreto 2001 de 28 de julio de 1983.

A estos efectos se entenderá por festivo tanto los domingos como los festivos indicados en el art. 37.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de Octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y así mismo, el día 3 de noviembre (Festividad de San Martín de Porres).

Cuando San Martín de Porres coincida en domingo, los trabajadores que habitualmente trabajan las fiestas cobrarán el día festivo. El que trabaje ese día coincidiendo con domingo tendrá, además un día de descanso compensatorio.

Las horas extraordinarias de Fuerza Mayor, para las funciones de peón será de 22,01 € para las funciones de conductor y para conductor capataz de 24,72 €.

Se evitará la realización de horas extraordinarias ordinarias no citadas antes. El valor de la hora extraordinaria ordinaria será el que establece la tabla salarial anexa.

Art. 9º.- Vacaciones.

Las vacaciones tienen una duración de 32 días naturales, que se disfrutarán entre los meses de junio a septiembre. Se abonarán en la cuantía indicada en la Tabla Salarial Anexa.

Podrán disfrutarse 2 días de vacaciones, de los 32 pactados en convenio fuera del periodo establecido, como si de un día de libre disposición se tratase, a elección del trabajador, debiendo presentarse la solicitud antes de que finalice el mes de marzo del año de su disfrute.

A partir del año 2025 podrá disfrutarse de un día más de vacaciones fuera del periodo vacacional, pasando a disfrutarse por tanto de 33 días de vacaciones.

A partir del año 2026 las vacaciones se disfrutarán de modo que 15 días se disfruten dentro del periodo vacacional establecido de junio a septiembre y los otros 18 días a lo largo de todo el año y de manera rotativa. De estos 18 días podrán disfrutarse 3 días de vacaciones fuera del periodo vacacional establecido de junio a septiembre como si de un día de libre disposición se tratase, a elección del trabajador, debiendo presentarse la solicitud antes de que finalice el mes de marzo del año de su 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 Estatuto de los trabajadores, 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 disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador 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.

Art. 10º.- Permisos Retribuidos

Los permisos relacionados en el presente artículo se extenderán a las parejas de hecho, siempre que se justifique dicha circunstancia con el certificado de registro que al efecto tenga la Administración, o en su defecto, por no existir el mismo, el Certificado de Convivencia.

La empresa, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, deberá conceder hasta 15 días de permiso no retribuido al año a todos los trabajadores que lo soliciten por cuestiones familiares, sociales, de estudios, etc., así mismo en situaciones especiales este plazo se podrá ampliar a un máximo de 30 días.

El personal afectado por este Convenio tendrá derecho a disfrutar de permiso retribuido por el importe total devengado en forma y condiciones que se especifican a continuación:

- 17 días en caso de Matrimonio
- 5 días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. En el caso de hospitalización los días de permiso se podrán disfrutar a lo largo del periodo que dure la hospitalización.
- 2 días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
- 2 días por traslado de domicilio habitual.
- 1 día hábil por matrimonio de hijos, hermanos o padres y 2 días en caso de que fuera en distinta provincia.
- El tiempo necesario para concurrir a exámenes y renovaciones de carné de conducir y DNI.
- 2 días de libre haber al año.

- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.
- En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- En todo caso se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en esta materia.

Art. 11º.- Excedencia

Los trabajadores con un año de servicio en la Empresa podrán solicitar excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

En el supuesto de ser inferior al periodo máximo, esta se podrá prorrogar con la sola condición de preavisarlo con un mes de antelación a la finalización del periodo inicialmente solicitado. Dicha prórroga tendrá una duración mínima de seis meses, sin que en ningún caso pueda superarse el periodo máximo de cinco años.

Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si ha transcurrido un año desde el final de la anterior excedencia.

Las peticiones de excedencia quedarán resueltas por la empresa en un plazo de quince días.

El trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, siendo la incorporación automática al mismo a la finalización de la excedencia, siempre y cuando preavise la misma con un mes de antelación. Si el preaviso de incorporación se produce en un plazo inferior al mes, el trabajador conserva sólo un derecho preferente al ingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa.

Los trabajadores que soliciten la excedencia como consecuencia de haber sido nombrados para el ejercicio de cargos públicos y sindicales, no necesitarán de un año de antigüedad para solicitarla, concediéndose obligatoriamente en estos casos, siendo admitido inmediatamente al cumplir su mandato.

CAPITULO III

CONDICIONES ECONOMICAS

Art. 12º.- Conceptos Retributivos

Las retribuciones pactadas en el presente Convenio tendrán la cuantía que por cada concepto y funciones que se especifican en las Tablas Salariales Anexas para cada uno de los años de vigencia del convenio.

Se establecen los siguientes complementos salariales y extrasalariales:

- a) Penoso, tóxico y/o peligroso.
- b) De actividad.
- c) De transporte.
- d) De vestuario

Los citados complementos se abonarán por día efectivo de trabajo.

Se establece un Plus de Transporte de naturaleza extrasalarial, como indemnización o suplido por los gastos de transporte, en la cuantía que se refleja en las tablas anexas.

Se establece un Plus Vestuario de naturaleza extrasalarial, para el mantenimiento de vestuario, en la cuantía que se refleja en la tabla salarial anexa. La citada cantidad se percibirá como compensación indemnizatoria por la limpieza y mantenimiento del vestuario de trabajo.

Plus Asistencia. Se genera el derecho para todos los trabajadores afectados por el presente convenio de percibir un plus de asistencia. El importe de este plus es el que se especifica en la Tabla Salarial Anexa para el personal a jornada completa anual. Para los trabajadores fijos o fijos de contrata contratados a tiempo parcial, la cuantía de este plus será proporcional a la jornada realizada.

El devengo del mencionado plus es anual y se abonará en la nómina del mes de febrero de año siguiente al de su devengo.

Para tener derecho a este plus los trabajadores deberán acudir a su puesto de trabajo y llevar a cabo la prestación de servicios encomendada durante todos los días del año, no permitiéndose, a los efectos del cobro del mismo, más ausencias que las surgidas por el disfrute de los días de vacaciones, los días de asuntos propios, las licencias retribuidas previstas en el art. 10 del este Convenio, las bajas por maternidad, las bajas por accidente de trabajo o enfermedad profesional, el crédito horario sindical y la primera baja por contingencias comunes.

Las cantidades no abonadas se acumularán en una bolsa de asistencia, que serán repartidas equitativamente al final de cada año entre aquellos trabajadores que no hayan tenido ninguna ausencia surgida por el disfrute de los días de vacaciones, los días de asuntos propios, las licencias retribuidas previstas en el art. 10 del este Convenio, las bajas por maternidad, las bajas por accidente de trabajo o enfermedad profesional y el crédito horario sindical.

Art. 13º.- Pagas Extraordinarias

Se establecen las siguientes pagas extraordinarias que se ajustarán a las condiciones que a continuación se indican:

- Denominación: Paga de Verano, de Navidad, de Marzo.
- Cuantía: El importe de cada una de ellas es el que consta en la Tabla Salarial Anexa para cada categoría.
- Fechas de Abono: La de verano se abonará el día 15 de julio, la de Navidad el 15 de Diciembre, la de Marzo el 15 de marzo del año siguiente a su devengo.

- Periodo de Devengo: La de verano se devengará del 1 de Enero al 30 de junio, la de Navidad del 1 de julio al 31 de diciembre y la de Marzo del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior.

Todas las pagas extraordinarias se devengan día a día.

Art. 14º.- Antigüedad

El personal afectado por este Convenio, disfrutará de incrementos por antigüedad consistente en tres bienios del 5% y posteriores quinquenios del 7%, calculado sobre el salario base de cada categoría.

El importe de cada bienio o quinquenio comenzará a devengarse desde el 1 de enero del año en que se cumplan.

Art. 15º.- Pago de Salarios.

El día de pago de la nómina será el último día hábil de cada mes, o el anterior si éste fuera sábado o víspera de festivo.

CAPITULO IV

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 16º.- Movilidad Geográfica

Los trabajadores del Centro de trabajo de Arévalo, no podrán ser trasladados a un centro de trabajo distinto que suponga cambio de residencia, salvo pacto en contrario, entre empresa y el trabajador.

Art. 17º.- Contratación, Empleo y Nuevas Tecnologías

Contratación:

Contratos a tiempo parcial: Los trabajadores con contrato a tiempo parcial, tendrán prioridad para pasar a jornada completa, en los casos de nuevas contrataciones que se efectúen a tiempo completo o incrementos de jornada.

Empleo y nuevas tecnologías:

Ante la implantación de nuevas tecnologías (recogida neumática, de carga lateral, soterrada, etc.), así como nuevos sistemas de barrido, queda garantizado la totalidad de empleo, así como el mantenimiento de todos los derechos de los posibles afectados.

CAPITULO V

PROMOCION Y ASCENSOS

Art. 18º.- Ascensos

La empresa no contratará a ningún trabajador de nuevo ingreso para cubrir una vacante, siempre que dentro del personal de plantilla o eventual en el servicio se posea la correspondiente cualificación. Para ello, los trabajadores presentarán su solicitud de inclusión en la lista de candidatos. Ante esta lista, en el momento de producirse una vacante o se cree un nuevo puesto, se procederá a la realización de un examen entre los solicitantes, concediéndosele al más apto el puesto, siempre que se supere la prueba

de aptitud. En caso de igualdad primará la antigüedad. En todo caso, los mandos de la empresa serán de libre designación por ésta.

El puesto vacante dejado por el trabajador que promocione se cubrirá en primer lugar, por un trabajador eventual de la empresa, en el supuesto que no hubiera eventuales, con una nueva contratación.

El tribunal calificador estará compuesto por el delegado de personal y un representante de la empresa.

CAPITULO VI

MEJORAS SOCIALES

Art. 19º.- Incapacidad Temporal

Los trabajadores en situación de Incapacidad Temporal (I.T.) en cualquiera de los supuestos, enfermedad común, accidente no laboral, accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibirá desde el 1º día de la baja el 100% del salario y mientras dure la I.T. con sus prórrogas correspondientes.

Art. 20.- Absentismo injustificado

Las partes firmantes de este Convenio reconocen que el absentismo injustificado conlleva una pérdida de productividad e incide de manera negativa en los costes laborales, perjudicando con ello la competitividad de las empresas y la posibilidad de mejorar los niveles de empleo y renta de los trabajadores, y también para la Seguridad Social, y de acuerdo con ello se comprometen a tratar de reducir el absentismo injustificado en la empresa, dado que se proyecta sobre las condiciones de trabajo, el clima laboral, la productividad y la salud de los trabajadores.

Al objeto de controlar el absentismo injustificado y, de este modo, reducirlo al mínimo posible para el bien común, la empresa informará trimestralmente a la representación social del tipo de absentismo que se produce en el centro de trabajo, y si dicho absentismo superara el 20 por 100, la empresa y la representación de los trabajadores podrán suscribir un acuerdo por el que el complemento regulado en el artículo anterior podría dejar de abonarse.

Igualmente, a los beneficiarios/as a que se refiere el artículo anterior y para aquellos casos en los que se compruebe que estando en dichas situaciones realicen actividades incompatibles con su baja o trabajos fuera de la empresa, tales beneficios les serán retirados automáticamente y con carácter retroactivo desde el primer día de la baja, todo ello sin perjuicio de otras sanciones a que pudiera dar lugar tanto por parte de la empresa como de la seguridad social.

A tal fin, la empresa tendrá la facultad de realizar controles médicos asistenciales a todo el personal en situación de incapacidad temporal, siendo el coste a cargo de la empresa.

Art. 21º.- Seguro Colectivo

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, el trabajador o sus beneficiarios, en todo caso, percibirán en concepto de indemnización 16.706 € independientemente de las prestaciones que por este motivo les corresponda.

Art. 22º.- Anticipos Reintegrables

Se crea un fondo de préstamos de 3.005 € al objeto de conceder anticipos reintegrables, sin intereses, en la cuantía máxima de 601 €. El plazo máximo de devolución de estos anticipos será de 14,5 meses a partir de la concesión del mismo y las cantidades amortizadas revertirán al fondo del préstamo. Estos anticipos sólo podrán ser solicitados por el personal con más de 6 meses de antigüedad en la empresa.

Los anticipos solicitados se concederán en el plazo máximo de 15 días, debiendo informar la empresa al Delegado de Personal, cuando el saldo del fondo sea inferior a 750 €. La información que se facilitará al Delegado de Personal será: relación de peticiones pendientes de la concesión del préstamo y sus cuantías individuales, ordenadas por fecha de solicitud.

Art. 23º.- Jubilación

La empresa abonará a los trabajadores que voluntariamente anticipen su jubilación, y lleven más de 5 años de servicio en la empresa, una compensación económica conforme a la siguiente escala:

| | |
|-----------------------------------|---------|
| - Cinco años de servicios: | 899 € |
| - Diez años de servicios: | 1.125 € |
| - Quince o más años de servicios: | 1.499 € |

Art. 24º.- Conductores

En el supuesto de que algún trabajador conductor en el desempeño de su trabajo sufriera la retirada del carné de conducir, la empresa vendrá obligada a respetar sus retribuciones salariales y darle un puesto similar al de su categoría, hasta que terminada la sanción vuelva a su anterior puesto de trabajo

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación cuando la causa de la sanción sea debida a embriaguez o imprudencia temeraria.

La empresa se compromete a velar y garantizar el cumplimiento del código de circulación solicitando las autorizaciones administrativas necesarias con el fin de preservar el crédito de puntos del carné de conducir.

CAPITULO VII

IGUALDAD, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Art. 25º.- Prevención de Riesgos Laborales

Dado el nuevo enfoque preventivo que la legislación sobre Seguridad y Salud en el trabajo ha experimentado en nuestro país con la entrada en vigor de la nueva Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ambas partes estiman conveniente incluir en el presente convenio varios artículos dedicados a la Seguridad y Salud en el trabajo desde este nuevo punto de vista preventivo y en aplicación de lo establecido en la citada nueva Ley.

En consecuencia, ambas partes manifiestan su intención de hacer lo posible por evitar los riesgos y combatirlos en su origen, evaluar los riesgos inevitables mediante la elaboración de un plan de prevención y en función de todo lo anterior planificar la acción preventiva.

Art. 26º.- Medidas de Prevención:

La empresa, asumiendo sus obligaciones en materia preventiva se compromete:

1. A mantener actualizada la evaluación de riesgos laborales.
2. A establecer la planificación preventiva en coordinación con el Servicio de Prevención, donde se tratarán todos los aspectos relativos a la Seguridad y Salud.
3. A consultar, informar y formar a los trabajadores en todo lo que dispone la Legislación Vigente.
4. A controlar el cumplimiento de las medidas de prevención y el estado de salud de los trabajadores.
5. A documentar adecuadamente todas las materias relacionadas con la actividad preventiva.

Art. 27º.- Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y Salud

Lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en materia de garantías, será de aplicación a los Delegados de Prevención en su condición de representantes de los trabajadores.

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del citado artículo del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y cualquier otra convocatoria por el Empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del artículo 36.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La formación de los Delegados de Prevención se llevará a cabo como marca el artículo 37.2 de la L.P.R.L.

El Delegado de Prevención asumirá las funciones establecidas que por normativa legal le correspondan en esta materia.

Dicho Comité tendrá carácter paritario, designando a la representación legal de los trabajadores o sindicatos presentes en el Comité de Empresa, hasta diez miembros de acuerdo con lo establecido en el artículo 35.2 de la Ley de Prevención de Riesgos.

Tanto los sindicatos más representativos en el Comité de Empresa como la Empresa podrán aportar a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud a los técnicos que consideren convenientes.

El Comité de Seguridad y Salud tendrá, entre otras, las siguientes funciones y facultades:

1. Promover las observaciones de las disposiciones vigentes para la prevención de riesgos profesionales.

2. Fomentar la colaboración de todo el personal en la práctica y observación de las medidas preventivas.
3. Estimular la enseñanza entre todo el personal de la Empresa en materia preventiva.
4. Divulgar y propagar la salud y seguridad en el trabajo, en todos los puestos y circunstancias, entre los propios miembros del Comité de Seguridad y Salud, así como entre los operarios interesados en estas materias.
5. Estudiar todos aquellos aspectos referentes a la utilización de prendas de protección, vestuarios, uniformidad, así como la duración de las mismas.
6. Cualesquiera otras competencias relacionadas con la prevención de accidentes y con la seguridad y salud de los trabajadores, así como todo aquello dispuesto en el artículo 39.2 apartados a), b), c) y d) de la L.P.R.L.

La empresa facilitará los medios de divulgación necesarios, a fin de que todo el personal esté informado sobre las recomendaciones, obligaciones y prácticas en materia de Seguridad y Salud.

Con el fin de prestar una acción coordinadora y eficaz, el Servicio de prevención de la Empresa, mantendrá estrecha conexión con el Comité de Seguridad y Salud correspondiente.

Art. 28º.- Servicio de Prevención.

La empresa constituirá un Servicio de Prevención de acuerdo con lo establecido en el Capítulo IV de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Este Servicio de Prevención cumplirá todos los requisitos legales establecidos.

Art. 29º.- Vigilancia de la Salud:

La empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo, que se realizará durante la jornada de trabajo. Esta vigilancia de la salud consistirá como mínimo en las pruebas que el puesto de trabajo requiera, siendo la misma de carácter voluntario.

Los resultados de esta vigilancia serán comunicados a los trabajadores afectados, respetando en todo momento el derecho a la intimidad y a la dignidad del trabajador y a la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral.

En cualquier caso se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente, en especial al art. 22 de Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y al art. 37 del R.D. 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Art. 30º.- Revisión Médica

Se realizará por parte del Servicio Médico de Empresa o Seguridad Social una revisión médica anual en horas de trabajo, que constará de toda una serie de pruebas obligatorias, como por ejemplo, análisis, radiografías de tórax, etc. En septiembre se facilitará una vacuna contra la gripe, de carácter voluntario; se efectuará en horas de trabajo.

Art. 31º.- Prendas de Trabajo

La empresa facilitará las siguientes prendas de trabajo con las frecuencias y cantidades que a continuación se indican:

CONDUCTORES:

- 1 Forro Polar cada tres años
- 2 Pantalones al año (Uno de invierno y otro de verano)
- 1 Camisa al año
- 1 Par de zapatos al año
- 1 Par de botas al año
- 1 Traje de agua cada dos años
- 1 Par de botas de agua cada cuatro años
- 1 Anorak cada tres años
- 1 Jersey cada tres años

PEONES DE RECOGIDA DE BASURAS:

- 1 Mono de invierno al año
- 1 Pantalón de verano al año
- 1 Camisa al año
- 1 Par de zapatos al año
- 1 Par de botas al año
- 1 Traje de agua cada dos años
- 1 Par de botas de agua cada cuatro años
- 1 Anorak cada tres años
- 1 Jersey cada tres años

PEONES DE LIMPIEZA VIARIA:

- 1 Par de zapatos al año
- 1 Par de botas al año
- 1 Par de botas de agua cada 4 años
- 1 Camisa al año
- 2 Pantalones al año (Uno de verano y uno de invierno)
- 1 Traje de agua cada dos años
- 1 Forro Polar cada 3 años
- 1 Anorak cada tres años
- 1 Jersey cada tres años

La Empresa entregará una faja lumbar a todos los trabajadores que lo soliciten, siendo obligatorio el uso de la misma para quien lo solicite.

Art. 32º.- Drogodependencias:

Los problemas de drogodependencia en el ámbito laboral, se tratarán con el objetivo prioritario de mejorar la salud del trabajador, facilitando a aquel que lo solicite voluntariamente la posibilidad de tratamiento. Se dará la mejor solución a través de una reunión extraordinaria del Comité de Seguridad y Salud Laboral con la participación de la representación legal de los trabajadores que será quién conjuntamente decida la vía más correcta. Cuando algún trabajador se acoja a un programa de tratamiento, existirá un seguimiento del mismo por parte del Comité de Seguridad y Salud.

En el caso de que la empresa considere que existen motivos para sancionar a dicho trabajador en base a lo establecido en el régimen disciplinario, la empresa deberá dar audiencia al Comité de Salud Laboral.

Art. 33º.- Igualdad de Oportunidades.

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad y, por el contrario, velar por que la aplicación de normas laborales no incurran en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las especiales para quienes estén entre los colectivos de mayores de 45 años, jóvenes, discapacitados, mujeres, etc.

Tendrán derecho preferente para el ingreso en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, interino, parcial, de formación y en prácticas.

Art. 34.º Conciliación de la Vida Familiar y Laboral:

Las partes asumen el contenido de la Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en general, de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales y de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, especialmente en lo que respecta a la aplicación del art. 44 de la misma.

CAPITULO VIII**DERECHOS SINDICALES****Art. 35º.- Representación de los Trabajadores**

La representación de los trabajadores en las empresas o centros de trabajo que cuenten con menos 50 trabajadores y más de 10 trabajadores, corresponde a los Delegados de Personal. Igualmente corresponde elegir un delegado de personal en aquellas empresas o centros de trabajo que cuenten entre 5 y 10 trabajadores, si así lo deciden éstos por mayoría, entendiéndose que existe dicha mayoría cuando ejerzan su derecho a voto en estas elecciones, al menos, el 50% de la plantilla.

Los delegados de personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueran elegidos y tendrán las mismas competencias y atribuciones establecidas para los Comités de Empresa.

Art. 36º.- Sanciones y Despidos

Las sanciones graves y los despidos serán puestos en conocimiento del Delegado de Personal con una antelación mínima de 48 horas, exponiendo los motivos y clase de sanción.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.- PLANES DE IGUALDAD.

En materia de igualdad se acuerda someterse al pacto suscrito el día 28 de enero de 2022 entre el grupo FCC Medio Ambiente, UGT y CCOO.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.- PROCEDIMIENTO PARA LA INAPLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO.

La inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo podrán producirse respecto a las materias y causas señaladas en el Art. 82.3 ET y durante un plazo máximo que no podrá exceder de la vigencia del presente convenio colectivo.

La solicitud de descuelgue la iniciará el empresario, quien la comunicará al Delegado de personal. Tras un periodo de consultas de duración no superior a quince días, la representación de la empresa y el Delegado de personal adoptarán la resolución que proceda.

En caso de finalizar el periodo de consultas con acuerdo, éste deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral. El acuerdo determinará con exactitud las medidas adoptadas y su duración.

En caso de desacuerdo, la discrepancia se someterá a la comisión paritaria del Convenio Colectivo que mediará y buscará salidas al conflicto que se plantee, dicha comisión dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. En caso de no alcanzarse un acuerdo, las partes se someterán al procedimiento de mediación ante el SERLA en los términos establecido en el artículo 6 del presente Convenio, incluido el compromiso de acudir voluntariamente a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 ET.

Cuando la empresa aduzca causas económicas, la comunicación deberá hacerse por escrito y en ella se incluirán, al menos, los siguientes documentos:

- a) Balances, cuentas de resultados y, en su caso, informe de auditoría, que justifique el descuelgue.
- b) Memoria explicativa de las causas económicas que motivan la solicitud, en la que se hará constar la situación económica y financiera de la empresa y la afectación al mantenimiento del empleo.
- c) Asimismo explicarán las medidas de carácter general que hayan previsto para la viabilidad de la empresa y el mantenimiento del empleo.
- d) Sin perjuicio de la anterior documentación, se aportará toda aquella que justifique la situación que se presenta como causa de descuelgue.

DISPOSICION ADICIONAL TERCERA. Género neutro

En el redactado del presente Convenio Colectivo se hace uso del género neutro ya que se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de la diferencia de género existente, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja y extensiva.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA. Salarios

Los salarios para los años 2024, 2025, 2026, 2027 y 2028 son los que se especifican en las Tablas Salariales Anexas para cada año de vigencia.

Para el año 2024 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 3,5% de incremento sobre la tabla salarial definitiva del año 2023. Se adjuntan las tablas salariales definitivas para el año 2024 que son el resultado de incrementar a las tablas salariales definitivas de 2023 el 3,5%, 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 es el que se recoge en las tablas salariales adjuntas, que son el resultado de aplicar un 2,8% de incremento sobre la tabla salarial definitiva del año 2024. Se adjuntan las tablas salariales definitivas para el año 2025 que son el resultado de incrementar a las tablas salariales definitivas de 2024 el 2,8%, siendo de aplicación dicho incremento desde el 1 de enero de 2025.

Para el año 2026 el incremento salarial será el porcentaje del IPC definitivo del año 2025, siendo de aplicación dicho incremento desde el 1 de enero de 2026. Asimismo el 25% del diferencial entre la paga de beneficios con la paga de verano se adicionará a la paga de beneficios.

Para el año 2027 el incremento salarial será el porcentaje del IPC definitivo del año 2026 incrementado en un 1,5%, siendo de aplicación dicho incremento desde el 1 de enero de 2027. Asimismo el 50% del diferencial entre la paga de beneficios con la paga de verano se adicionará a la paga de beneficios.

Para el año 2028 el incremento salarial será el porcentaje del IPC definitivo del año 2027 incrementado en un 2%, siendo de aplicación dicho incremento desde el 1 de enero de 2028. Asimismo el 25% restante del diferencial entre la paga de beneficios con la paga de verano se adicionará a la paga de beneficios.

En caso de que la suma de los IPCS reales de los años 2025, 2026, 2027 y 2028 superase el 11% se revisaría la diferencia en el exceso con un máximo de un 2% que se aplicaría en el año 2029 sin carácter retroactivo.

DISPOSICIÓN FINAL. Normativa de aplicación subsidiaria.

En lo no dispuesto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo General del Sector, Estatuto de los Trabajadores y Legislación vigente.

TABLA SALARIAL 2024

AREVALO

SERVICIO DE RECOGIDA DE BASURA Y LIMPIEZA VIARIA

| Grupo operarios | SALARIO BASE | PLUS PENOSO | PLUS ACTIVIDAD | VACACIONES | PAGA VERANO | PAGA NAVIDAD | PAGA BENEFICIOS |
|-------------------|--------------|-------------|----------------|------------|-------------|--------------|-----------------|
| PEON | 31,60 € | 6,32 € | 10,98 € | 2.245,25 € | 1.419,87€ | 1.419,87€ | 988,30 € |
| CONDUCTOR | 35,43 € | 7,09 € | 13,31 € | 2.328,71 € | 1.459,02€ | 1.459,02€ | 1.032,71 € |
| CONDUCTOR-CAPATAZ | 35,43 € | 7,09 € | 16,03 € | 2.409,99 € | 1.503,51€ | 1.503,51€ | 1.081,24€ |

| Grupo Operarios | FESTIVO | HORA EXTRA | PLUS TRANSPORTE | PLUS VESTUARIO | PLUS ASISTENCIA |
|-----------------|----------|------------|-----------------|----------------|-----------------|
| PEON | 93,47 € | 14,51 € | 4,72 € | 0,82 € | 436,26 € |
| CONDUCTOR | 110,21 € | 15,80 € | 4,72 € | 0,82 € | 480,60 € |
| COND-CAP | 110,21 € | 15,80 € | 4,72 € | 0,82 € | 517,78 € |

TABLA SALARIAL 2025

AREVALO

SERVICIO DE RECOGIDA DE BASURA Y LIMPIEZA VIARIA

| Grupo operarios | SALARIO BASE | PLUS PENOSO | PLUS ACTIVIDAD | VACACIONES | PAGA VERANO | PAGA NAVIDAD | PAGA BENEFICIOS |
|-------------------|--------------|-------------|----------------|------------|-------------|--------------|-----------------|
| PEON | 32,48 € | 6,49 € | 11,29 € | 2.308,12 € | 1.459,63€ | 1.459,63€ | 1.015,97 € |
| CONDUCTOR | 36,42 € | 7,29 € | 13,68 € | 2.393,92 € | 1.499,87€ | 1.499,87€ | 1.061,62 € |
| CONDUCTOR-CAPATAZ | 36,42 € | 7,29 € | 16,48 € | 2.477,47 € | 1.545,61€ | 1.545,61€ | 1.111,52€ |

| Grupo Operarios | FESTIVO | HORA EXTRA | PLUS TRANSPORTE | PLUS VESTUARIO | PLUS ASISTENCIA |
|-----------------|----------|------------|-----------------|----------------|-----------------|
| PEON | 96,09 € | 14,92 € | 4,85 € | 0,84 € | 448,48 € |
| CONDUCTOR | 113,29 € | 16,25 € | 4,85 € | 0,84 € | 494,05 € |
| COND-CAP | 113,29 € | 16,25 € | 4,85 € | 0,84 € | 532,28 € |