

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### C) Otras Disposiciones

#### Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 1 *RESOLUCIÓN de 20 de enero de 2023, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Rivas-Vaciamadrid Empresa Municipal de Servicios, S. A. (código número 28013412012006).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Rivas-Vaciamadrid Empresa Municipal de Servicios, S. A., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 13 de septiembre de 2022, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 42/2021, de 19 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 28.1.h) del Decreto 234/2021, de 10 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

#### RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio, en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Contra la presente Resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 20 de enero de 2023.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**CONVENIO COLECTIVO DE RIVAS-VACIAMADRID,  
EMPRESA MUNICIPAL DE SERVICIOS, S.A. 2021-2025**

CAPÍTULO I

*DISPOSICIONES GENERALES*

**Artículo 1.- Determinación de las partes que conciertan el convenio colectivo**

El presente convenio colectivo ha sido suscrito entre la Empresa RIVAS-VACIAMADRID EMPRESA MUNICIPAL DE SERVICIOS, S.A., y la mayoría de los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo integrada por miembros del Comité de Empresa de Rivamadrid de las Secciones Sindicales de U.G.T, CC.OO., C.G.T. y Sindicato Independiente Público Rivas Avanza (SIPRA).

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo tienen legitimación suficiente, conforme a las disposiciones legales vigentes, para establecer los ámbitos de aplicación indicados en el artículo siguiente, obligando por tanto a la Empresa y a los trabajadores/as en él incluidos y durante todo el tiempo de su vigencia.

**Artículo 2.- Ámbito personal y territorial**

El presente Convenio Colectivo tendrá ámbito local y, por ello, el mismo estará limitado al término municipal de Rivas-Vaciamadrid, y será de aplicación a la Empresa dedicada a las actividades de Limpieza Pública Viaria, Recogida de Basuras Urbanas, Limpieza de Locales y Edificios Municipales e Instalaciones deportivas, Jardinería, Gestión de puntos limpios, SPI, Mantenimiento y Limpieza de fuentes y graffitis, BicinRivas, Gestión de Grúa Municipal, mantenimiento de mobiliario urbano, mantenimiento del parque público de vivienda de la EMV y gestión de alquileres, educación y vigilancia ambiental, etc.

Resultará de aplicación a todos/as los/as trabajadores/as que presten sus servicios en la Empresa Rivas- Vaciamadrid Empresa Municipal de Servicios S.A. en el ámbito territorial antes delimitado, regulando las relaciones laborales entre la Empresa y todos/as los/as trabajadores/as que presten sus servicios en cualquiera de las actividades antes citadas, así como cualesquiera otras actividades que pudiera ser desarrollada por la Empresa, cualquiera que sea su modalidad de contrato, y siendo de obligado cumplimiento por ambas partes.

**Artículo 3.- Vigencia y denuncia**

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2021, salvo aquellos conceptos cuya entrada en vigor quede condicionada por el propio texto y su vigencia se extenderá hasta el día 31 de diciembre de 2025.

El presente Convenio Colectivo quedará denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia. En cualquier caso, se prorrogará en sus propios términos, hasta que el mismo no sea sustituido por otro Convenio Colectivo.

**Artículo 4.- Subrogación de personal**

En lo referente a la subrogación de personal resultará de aplicación lo dispuesto en la regulación establecida en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa legal de aplicación.

**Artículo 5.- Condiciones más beneficiosas**

Las condiciones establecidas en este Convenio se consideran mínimas, respetándose, a título individual o colectivo, aquellas condiciones económicas y de cualquier otra índole que fueran más beneficiosas que las recogidas en este Convenio, consideradas en conjunto y en cómputo anual.

**Artículo 6.- Derechos adquiridos**

Se respetarán las condiciones de carácter personal y/o derechos adquiridos que excedan de las condiciones establecidas en el presente Convenio colectivo.

Se considerarán también como derechos adquiridos los acuerdos firmados entre la Empresa y los/as Representantes Legales de los/as trabajadores/as sin perjuicio de que tales derechos puedan ser modificados por otros acuerdos colectivos posteriores que sucedan a los mismos.

**Artículo 7.- Comisión Mixta Paritaria**

A la firma del presente Convenio Colectivo, se constituirá una Comisión Mixta Paritaria para la interpretación y aplicación del mismo.

Estará integrada por las partes firmantes del presente convenio colectivo con la siguiente distribución: cinco personas a propuesta de la parte social firmante del presente Convenio colectivo y el mismo número de personas por la parte empresarial. Los miembros de ambas representaciones, social y empresarial, podrán delegar y acumular sus votos en uno o varios de sus miembros, no resultando necesaria la asistencia de la totalidad de los mismos a las reuniones de la Comisión cuando así lo estimen oportuno.

Esta Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, y dicha reunión deberá celebrarse dentro de las 48 horas siguientes a la fecha de la convocatoria.

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

- 1- Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- 2- Vigilancia y supervisión del cumplimiento de todo lo pactado.
- 3- Estudio y valoración de las nuevas disposiciones legales, de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente Convenio, que puedan afectar a su contenido.
- 4- Cuantas otras actividades que tiendan a la eficacia del Convenio, y a una solución interna de los posibles conflictos pero no a su novación ni desarrollo del contenido.
- 5- Conciliación previa a la vía judicial ante la interposición de conflictos colectivos. Las situaciones litigiosas que afecten a las cuestiones relativas a la interpretación y aplicación del convenio colectivo serán sometidas a la Comisión Mixta Paritaria para que ésta emita un dictamen sobre la discrepancia planteada en el plazo máximo de siete días desde que se reúna la citada comisión para analizar la situación litigiosa. El citado plazo solamente podrá ser prorrogado en caso de acuerdo expreso de ambas partes al respecto.

Sin perjuicio de lo anterior, las partes, una vez agotado el cauce de la Comisión Paritaria, también podrán acudir a los mecanismos de mediación para la resolución de conflictos previstos en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales y/o el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

La Comisión se reunirá, al menos, una vez cada tres meses.

Anualmente, se revisarán en una reunión ordinaria de la Comisión Mixta Paritaria los acuerdos adoptados y se realizará un resumen por escrito de todos los acuerdos que interpreten el presente convenio colectivo, publicándolos en el Portal del Empleado.

Todos los acuerdos de la Comisión Mixta Paritaria serán publicados en todos los tablones de anuncios de la Empresa y Portal del Empleado en las 48 horas siguientes de la firma del acta.

**Artículo 8.- Formación**

Todas/os las/os trabajadoras/es con al menos 1 año de antigüedad, tendrán derecho a 20 horas de formación anual remunerada. Este derecho se aplicará igualmente al personal temporal, quedando en este caso condicionada al supuesto de que su contrato continúe vigente hasta la finalización de la acción formativa, y resten plazas libres no ocupadas por personal indefinido de aquellos puestos que se apliquen a promoción.

Estas se compensarán, en un máximo de 20 horas descontando de dichas horas las realizadas en horario laboral. El disfrute de las horas de permiso siempre se llevará a cabo previo acuerdo con su superior directo, en atención a las necesidades organizativas de la actividad.

En cualquier caso, si un/a trabajador/a realizará más de 20 horas anuales de formación remuneradas (en horario laboral) aquellas horas realizadas de más, se tendrán en cuenta a la hora de conceder el derecho en los 5 años siguientes, descontándose por tanto del crédito de las 20 horas anuales por trabajador/a, las horas realizadas en el plazo indicado.

No podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador/a y Empresa.

Las acciones formativas se desarrollarán el 50% en horario laboral y 50% en horario no laboral. Las acciones de formación generalmente siempre se llevarán a cabo al final y comienzo de la jornada.

La formación general deberá ser publicada en todos los centros de trabajo, y el portal del empleado con un mínimo de 30 días de antelación a su inicio, con el horario y los días exactos de su im-

partición podrán acordarse otros plazos excepcionalmente en la comisión de formación. Una vez inscritos en los cursos, se podrá dar de baja del mismo hasta con una semana antes de su inicio. También se podrá anular la inscripción a la formación en un tiempo inferior a una semana o incluso una vez comenzado quienes por causa de fuerza mayor tengan que faltar más de un 20% de la duración del mismo. Se considerará fuerza mayor las siguientes causas:

- Por fallecimiento, intervención quirúrgica, y/o hospitalización de urgencias por accidente o enfermedad grave de parientes hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad.
- Por nacimiento de nietas/os y hermanas/os.
- En caso de incapacidad laboral por accidente o enfermedad común sobrevenida por el/la trabajador/a.
- Cumplimiento de deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.

En caso de estar inscrito y no acudir a la formación o abandonarla más de un 20% de la misma, y no esté en ninguno de los supuestos anteriormente señalados, el/la trabajador/a correspondiente no podrá inscribirse en el plan formativo siguiente.

En todo caso y relativo a la capacitación, se estará a lo dispuesto en el Plan Director pactado entre la Empresa y la RLPT.

## CAPÍTULO II

### *INICIACIÓN, DETERMINACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO*

#### **Artículo 9.- Plazas vacantes**

En caso de que se produjeran vacantes, ya sea de forma definitiva o bien circunstancial, la Empresa cubrirá dichas vacantes, antes de 60 días; bien sea mediante la ampliación de jornada de trabajadores/as de la Empresa con jornada parcial, bien con cualquiera de las modalidades contractuales existentes, en función de la circunstancia causante de la vacante, a fin de garantizar que los trabajadores/as no deban asumir como exceso de tareas las derivadas de la falta de cobertura de las vacantes. Mensualmente, la Empresa informará al Comité de Empresa con respecto a las plazas vacantes pasadas y futuras.

Se entregará a primeros de cada año a los/as Representantes de los Trabajadores/as una relación actualizada de todo el personal, indicando nombre, apellidos, edad, antigüedad, tipo de contrato, servicio, centro de trabajo, turno, de los diferentes puestos de trabajo.

En los casos de quedarse una plaza vacante libre tras haber salido a traslado y promoción interna, serán las personas con contratos temporales quienes las ocupen, teniendo en cuenta la antigüedad en el servicio y los informes de trabajo, entre otros.

Se informará al Comité de Empresa de los criterios seguidos.

En todo caso, relativo a la capacitación, se estará a lo dispuesto en Plan Director pactado entre la Empresa y la RLPT.

#### **Artículo 10.- Comisión de selección**

Las vacantes de cada puesto de trabajo y nivel se cubrirán de acuerdo al Convenio Colectivo vigente con arreglo a las bases que se establezcan en cada convocatoria y criterios de selección, según lo recogido en la Disposición Adicional Primera de la Ley 5/2015 del Estatuto Básico del Empleado Público y/o resto de normativa vigente que pudiera resultar de aplicación en cada momento temporal.

La Comisión de Selección tendrá naturaleza paritaria, estando integrada por la parte empresarial por 1 persona de RR.HH. y 1 persona de Servicios y por la Parte Social por 2 miembros. Sus funciones y competencias serán las siguientes: selección, promoción, bolsa y traslados. En caso de no llegarse a un acuerdo en los procesos de valoración, selección y traslados se tomará una decisión entre un miembro técnico del servicio, un miembro del Comité de Empresa y un miembro de Recursos Humanos de la Empresa.

- A) Para la selección de personal que ocupe los puestos establecidos en el presente Convenio como personal directivo y técnico, su cobertura será de libre designación y revocación por la Empresa.
- B) Para Proceso de designación de Mandos Intermedios:
  - Se constituirá una Comisión de Designación al objeto de establecer un procedimiento obje-

tivo que garantice la igualdad de oportunidades y la correcta designación de mando intermedios, teniendo en cuenta, entre otras cuestiones, la experiencia, la capacidad y la confianza inherente a este tipo de puestos.

La comisión de selección quedará encargada de definir las bases del proceso y estará constituida de forma paritaria y las conclusiones serán tomadas de forma negociada.

- Los criterios y factores que se observarán para este proceso de designación de mandos intermedios serán los siguientes:
  - Antigüedad. Se deberá ser indefinido en Rivamadrid con un mínimo de 2 años.
  - Experiencia en el servicio. Se puntuará por año en el servicio. 30%
  - Formación. Se puntuará las horas formativas relativas al puesto de trabajo (gestión de equipos, habilidades comunicativas, informática, salud laboral, funciones del servicio...) y procesos de evaluación de las capacidades de organización y gestión de equipos y examen. 50%.
  - Proceso de evaluación. Entrevista personal e informes de su trayectoria en la Empresa. Será necesario superarlo y supondrá el 20% nota final.
- En el supuesto de que existan 2 candidatos/as finales de diferente sexo con la misma puntuación se seleccionará a la persona trabajadora del sexo más infrarrepresentado en el departamento / área en cuestión. En los restantes casos, prevalecerá la persona trabajadora con mayor antigüedad.

C) Bolsa de empleo:

- Todos los viernes se enviará un listado al Comité de Empresa por correo electrónico indicando las personas que durante la semana se hayan convocado de la bolsa de empleo informando del resultado de cada llamamiento.
- Se publicarán junto a las bases, la tipología de evaluación, pruebas y fases a realizar o el compendio de las mismas en su caso (de conformidad con el reglamento acordado entre la Empresa y la RLPT)
- En cada convocatoria las diferentes personas candidatas contarán con un tiempo establecido por la Comisión para explicación de las reglas del examen, para asegurar la igualdad entre las personas candidatas. Se garantizará la igualdad con personas con dificultad de comprensión.
- Para la nota final se valorará la experiencia e informes en Rivamadrid de acuerdo con el reglamento acordado entre la Empresa y la RLPT.

**Artículo 11.- Periodo de prueba**

El ingreso en la Empresa se entenderá provisional, estableciéndose el período de prueba que a continuación se especifica:

- Titulado/a superior, Grado medio, Jefe/a de área, Jefe/a de servicios y Encargado/a general, Técnico/a Ayudante, Encargado/a área o grupo y/o Capataz: 6 meses.
- Oficial Administrativo/a, Administrativo/a, Auxiliar administrativo/a, Mecánico/a, y Oficial Jardinero/a, Mecánico/a, y Oficial jardinero/a: 2 meses
- Jardinero/a, Conductor/a de 1ª o 2ª, Auxiliar, Especialista polivalente, Peón/peona-especialista en instalaciones deportivas, Almacenero/a, Cristalero/a, Peón/peona y Limpiador/a: 1,5 meses, salvo la excepción que a continuación se establece.
- Las personas trabajadoras de las ocupaciones descritas en el punto anterior que presten servicios en Fin de Semana tendrán un periodo de prueba de 2 meses.

En el caso de que el nuevo plan director que se pacte entre la Empresa y la RLPT modificará o ampliará las denominaciones de los puestos aquí establecidos, lo establecido en el presente artículo se adaptará a la nueva denominación e incorporará los nuevos puestos pactados en dicho Plan con los periodos de prueba correspondientes.

La persona trabajadora se incorporará al servicio bajo las instrucciones de su responsable, existiendo, con carácter previo al inicio de la prestación de servicios, una sesión inicial, individual o grupal, donde se darán las indicaciones pertinentes e información básica del servicio a desarrollar. Durante el período de prueba y a la finalización del mismo, el/la responsable celebrará reuniones con el/la trabajador/a, informándole de su evolución en el desempeño de sus funciones, así como aquellas áreas en las que podría mejorar, acreditándose la realización de este feed back con un recibí.

Durante el periodo de prueba el/la trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones correspondien-

tes a su grupo profesional y al puesto de trabajo que desempeñe como cualquier otra persona trabajadora, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes, mediante remisión de una comunicación escrita a la otra parte, durante el periodo de prueba, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento por cualquiera de las partes, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador/a en la Empresa.

Los supuestos recogidos en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpirán el cómputo del mismo.

## **Artículo 12.-Grupos profesionales**

Los grupos profesionales y puestos de trabajo estarán definidos en el Catálogo de Puestos de Trabajo que forma parte del Plan Director que se pacte entre la Empresa y la RLPT en los términos previstos en la Disposición Final Primera del presente Convenio Colectivo, adaptándose el presente artículo a la redacción resultante de dicho Plan Director.

Se establecen en función de las titulaciones/aptitudes profesionales y contenido general de la prestación, los siguientes Grupos Profesionales:

### **0. Gerencia.**

Titulación: Título académico de EE. Universitarios Superiores.

Funciones: Desempeña funciones de planificación global de la Empresa.

### **1. Personal directivo.**

Titulación: Título académico de EE. Universitarios Superiores.

Funciones: Desempeña funciones de gestión o asesoramiento, normalmente como responsable de las más importantes unidades orgánicas de la Empresa.

### **2. Jefes/as de servicio.**

Titulación: Título académico de EE. Universitarios de grado medio.

Funciones: desempeña funciones de planificación, gestión y coordinación de la unidad orgánica de la Empresa de la que es responsable.

### **3. Técnicos/as diplomados/as.**

Titulación: Título académico de EE. Universitarios de grado medio o superior.

Funciones: desempeña funciones, con mando o sin él, propias de su titulación o experiencia.

### **4. Técnicos/as medios/Mandos intermedios.**

Titulación: formación de ciclo formativo de grado superior o conocimientos equivalentes.

Funciones: tiene, normalmente, mando directo sobre personal, organizando, supervisando y controlando el trabajo de estos. Se responsabiliza de la conservación de las instalaciones, seguridad y disciplina del personal a sus órdenes y realiza así mismo funciones propias de su formación y experiencia.

### **5. Administrativos/as/Oficiales cualificados.**

Titulación: formación a nivel de Bachillerato, ciclo formativo de grado medio o estudios básicos.

Funciones: realiza funciones administrativas, contables u otras análogas, utilizando para ello los equipos necesarios para el tratamiento de la información, ya sea en las unidades administrativas de la Empresa o en otras áreas de la misma, pudiendo ejercer supervisión sobre la ejecución de trabajos de otras personas.

Funciones en especialidades propias de la Empresa o en oficios clásicos a partir de una suficiente corrección y eficiencia, pudiendo ejercer, en niveles de desarrollo, supervisión sobre el trabajo de otras personas.

### **6. Personal cualificado.**

Titulación: formación a nivel de Bachillerato, ciclo formativo de grado medio o estudios básicos.

Funciones: realiza funciones administrativas, contables u otras análogas u oficios clásicos utilizando para ello los equipos necesarios para el tratamiento de la información en áreas de la Empresa.

**7. Operarios/as 1.**

Titulación: formación a nivel de Bachillerato, ciclo formativo de grado medio o estudios básicos.

Funciones: realiza tareas concretas y determinadas, que exigen cierta práctica y especialidad; pero que no tienen el grado de complejidad o calificación de las exigidas al personal cualificado.

**8. Operarios/as 2.**

Titulación: formación a nivel de Bachillerato, ciclo formativo de grado medio o estudios básicos

Funciones: realiza tareas concretas y determinadas, que exigen práctica pero que no tienen el grado de complejidad o calificación.

Del Plan Director estará a disposición de la plantilla, la ficha de puesto de trabajo y el mapa de carrera profesional que podrán descargarse del Portal del Empleado. En caso de necesitar modificar dicho Plan Director deberá tratarse con la parte social en una comisión paritaria creada a efectos. También podrá modificarse por obligación legal.

Podrá descargarse del Portal del Empleado los grupos profesionales que existen en esta Empresa y sus funciones.

**Artículo 13.- Conductores/as**

En el supuesto de que, a un conductor/a, realizando su cometido con un vehículo propiedad de la Empresa y cumpliendo la función que le haya sido encomendada, siempre que no concurren circunstancias de imprudencia temeraria o embriaguez, le fuera retirado/a el permiso de conducir, la Empresa le reubicará temporalmente en otro puesto de trabajo adaptando sus condiciones laborales -entre otras, tiempo de trabajo- a las necesidades de ese nuevo puesto de trabajo. Sin perjuicio de lo anterior, la persona trabajadora mantendrá su misma retribución durante el tiempo que preste servicios, temporalmente, en otro puesto de trabajo.

En caso de que la retirada del permiso de conducir sea con vehículo particular, y siempre que no concurren circunstancias de imprudencia temeraria o embriaguez, la Empresa se compromete a garantizarle un puesto de trabajo en alguno de los servicios de la Empresa durante los primeros seis meses -con la consiguiente adaptación de sus condiciones laborales al nuevo puesto de trabajo, percibiendo idéntica remuneración. Transcurrido ese plazo la Empresa le conservará su puesto de trabajo y salario base correspondiente, pero los complementos de cantidad, calidad y puesto de trabajo, los percibirá de acuerdo con su nuevo puesto de trabajo.

Si la retirada del permiso de conducir con vehículo particular se produce al ir o regresar del trabajo y no media imprudencia temeraria o embriaguez, la Empresa se compromete a garantizar el puesto de trabajo y la retribución durante todo el tiempo de la misma.

En el supuesto de que, a un conductor/a, realizando su cometido en la Empresa y cumpliendo la función que le haya sido encomendada, fuese detenido/a y privado/a de libertad, la Empresa le reservará su puesto de trabajo hasta que se dicte una resolución judicial firme.

Si finalmente la sentencia, firme, dictada como consecuencia de la detención fuese condenatoria y el/la trabajador/a tuviese que ingresar en prisión, el contrato laboral quedará suspendido, sin derecho a remuneración obligándose la Empresa a reservar su antiguo puesto de trabajo durante un año, respetándole la antigüedad, desde el ingreso en prisión por parte de la persona trabajadora. En todo caso, la persona trabajadora deberá comunicar a la Empresa inmediatamente su entrada en prisión.

La reserva del puesto de trabajo en los casos descritos previamente no será de aplicación en aquellos supuestos en que la prisión o la detención del trabajador/a tengan su causa en la comisión de delitos o faltas atentatorias contra la Empresa o las personas que la constituyen.

La Empresa se compromete a hacerse cargo, bien directamente o a través del correspondiente seguro de responsabilidad civil, de las responsabilidades económicas de toda índole, tanto respecto de terceros como frente a la propia Empresa, de que puedan ser responsables los/as conductores/as de esta, siempre y cuando los mismos en el momento del hecho causante dispongan de su preceptivo permiso de circulación para la conducción del vehículo en vigor, por los accidentes que puedan producirse con los vehículos de la misma durante la ejecución del servicio, siempre que dichos accidentes no se deban a imprudencia temeraria o a embriaguez del propio conductor/a.

La Empresa velará por el cumplimiento del Código de la Circulación a la hora de desempeñar los/as conductores/as los trabajos encomendados.

Los/as conductores/as, independientemente de su turno de trabajo, tendrán el tiempo necesario, con presentación del justificante de Dirección General de Tráfico de la entrada y la salida, con un máximo de tres horas para la tramitación y examen del Carné de Conducir sin merma de sus haberes, entendiéndose el tiempo empleado como jornada de trabajo.

Para la recogida de objetos voluminosos o pesados tendrán que hacerlo entre dos personas, en los pesos que determina la legislación vigente.

#### **Artículo 14.- Nuevas tecnologías**

Cuando en la Empresa se introduzcan nuevas tecnologías que puedan suponer para los/las trabajadores/as la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, o bien, un periodo de formación o adaptación técnica, se deberán comunicar las mismas con carácter previo a los/as Representantes de los/las Trabajadores/as con el plazo suficiente para poder analizar y prever las consecuencias en relación con el empleo, salud laboral, formación y organización del trabajo. Asimismo, se deberá facilitar a los/las trabajadores/as afectados la formación precisa para el desarrollo de su nueva función.

La Comisión de Formación deberá garantizar el acceso de todos los/las trabajadores/as a las nuevas tecnologías, siempre que sea necesario.

La Empresa no presentará expediente de regulación de empleo alguno, en función de la implantación de nuevas tecnologías.

Rivamadrid está comprometida con la implantación de nuevas tecnologías, habiendo un acuerdo de implantación de procedimientos electrónicos a todos los niveles que vayan sustituyendo paulatinamente el papel en los partes de trabajo, las solicitudes de permisos, los recibos de salarios, y resto de comunicaciones internas de la Empresa.

Se pondrá en marcha por tanto un proceso de formación y/o e información al conjunto de la plantilla que permita la adaptación a los nuevos sistemas según se vayan incorporando dichos procedimientos.

#### **Artículo 15.- Teletrabajo**

Se articula la posibilidad de realizar teletrabajo a aquellas personas trabajadoras que puedan realizar sus cometidos profesionales bajo este sistema de trabajo a distancia.

Con carácter general, el trabajo a distancia será de un máximo de 2 días a la semana, tendrá carácter voluntario, y el mismo podrá ser reversible tanto para la Empresa como para la persona trabajadora.

La Empresa se reserva el derecho de denegar el teletrabajo de forma individual a personas trabajadoras concretas por causa justificada, en los siguientes supuestos que se citan a título ejemplificativo y no limitativo:

- En el caso de peticiones de personas trabajadoras que por las características de su puesto se considere que no pueden realizar óptimamente sus cometidos profesionales bajo un régimen de trabajo a distancia.
- En aquellos supuestos en los que no se pueda asegurar que haya personal presencial disponible en todos los servicios o áreas en función de las circunstancias concretas de las necesidades del servicio en cada momento.
- En aquellos supuestos en los que se haya identificado un mal uso del trabajo a distancia por parte de la persona trabajadora.

En cuanto a la compensación de gastos se acuerda la cantidad de 30€ mensuales, por la realización de teletrabajo de mínimo de 4 días al mes.

Se pondrá a disposición del trabajador/a los medios necesarios, acordados con la Empresa para poder realizar la actividad.

Será de obligado cumplimiento por parte de la persona trabajadora la evaluación de riesgos siguiendo las instrucciones del servicio de prevención de conformidad con lo dispuesto en la Ley 10/2021, de 9 de julio de trabajo a distancia y, asimismo, en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.

#### **Artículo 16- Trabajos con funciones inferiores por capacidad disminuida**

Al trabajador/a que le sea declarada una incapacidad permanente parcial por la entidad gestora competente de la Seguridad social que le impidiera seguir desempeñando su puesto de trabajo con aptitud suficiente, la Empresa le reubicará en un puesto de trabajo adecuado a sus condiciones físicas, asignándole, en su caso, una nueva clasificación profesional, si fuera necesario al no existir puesto de su mismo grupo profesional y manteniéndole el salario que viniera percibiendo con anterioridad a dicho cambio, que permanecerá invariable hasta que, por sucesivos Convenios Colectivos, sea alcanzado por la retribución del nuevo puesto de trabajo asignado.

Si el grado de invalidez declarado fuera el de incapacidad permanente total para su trabajo habitual, la Empresa, siempre que existan plazas vacantes para ello, acoplará al trabajador/a con ca-



pacidad disminuida a un nuevo puesto de trabajo adecuado a sus condiciones físicas, asignándole, en su caso, una nueva clasificación profesional, si fuera necesario al no existir puesto de su mismo grupo profesional y manteniéndole el salario que venía percibiendo, con las mismas limitaciones establecidas en el número anterior.

Si dicho cambio no pudiera realizarse por falta de vacantes, el/la trabajador/a causaría baja en la Empresa, percibiría la indemnización que en este artículo se señala.

Este Convenio unifica la indemnización por contingencias comunes y profesionales por las causas por incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez derivadas de cualquier contingencia (enfermedad común, accidente laboral o no laboral o enfermedad profesional). A los efectos de percibir las cuantías indemnizatorias fijadas en el presente artículo, se entiende por incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez, las situaciones que tengan naturaleza irreversible provocadas por accidente, enfermedad.

La cuantía indemnizatoria será única:

- Enfermedad o accidente no laboral: 20.000.-€
- Accidente Laboral o enfermedad profesional: 22.000.-€

Los/as conductores/as que no obtengan la renovación de su Carnet de Conducir, necesario para su trabajo, por no superar el examen psicotécnico, siendo ello una situación no reversible, instarán declaración de la invalidez permanente que corresponda, cuando existieran causas que pudieran dar lugar a incapacidad. De obtener dicha declaración, se regirán por lo dispuesto en el presente artículo según el caso, la cantidad indemnizatoria marcada en este artículo.

No será aplicable este artículo a los supuestos de incapacidad permanente derivada de accidente laboral o enfermedad profesional debida a cualquier relación laboral distinta a la existente entre el/la trabajador/a con capacidad disminuida y la Empresa.

#### **Artículo 17.- Ascensos y promoción interna**

Los puestos o tareas establecidos en el presente Convenio como personal técnico y directivo, jefaturas y encargadas serán de libre designación y revocación por parte de la Empresa. El resto de plazas vacantes serán cubiertas al 100% por promoción interna.

Se establecerá por la Empresa y la representación de los/las trabajadores/as un sistema de promoción interna que tendrá en cuenta los siguientes términos:

- Examen por puntos.
- Publicar en los tablones de anuncios la convocatoria y los requisitos para presentarse.
- Tener un año de antigüedad en la Empresa.
- Los cursos de formación se tendrán en cuenta a los efectos de trayectoria profesional en función del número de horas y atendiendo a un baremo establecido.
- Los cursos inferiores a 10 horas contarán para los ejercicios de promoción siempre y cuando hayan sido impartidos por Rivamadrid.
- La Comisión de ascensos y promoción estará formada y se regirá por las mismas normas establecidas para la comisión de selección.
- El periodo de prueba será el equivalente al recogido en el Convenio Colectivo para cada puesto de trabajo, asumiendo internamente que se contabilizará a los efectos de superación del periodo de prueba en promociones la superior categoría acreditable con un mínimo de un mes.
- Se publicará la lista de resultados por la Comisión de Valoración.
- Habrá temario cuando la comisión lo decida, en caso de existir será facilitado y distribuido por la Empresa, procediendo como la comisión lo decida.
- En caso de igualdad de puntos, primará el colectivo infrarrepresentado.
- Se estandarizarán las Bases de promoción según las fichas de ocupación, y lo específico del puesto, así como la evolución de la actividad.
- Se creará una bolsa en las promociones internas con trabajadores/as que hayan aprobado pero no consigan la plaza para poder promocionar con el plazo que establezca la Comisión de Validación si surgen nuevas plazas vacantes.

Para la promoción, si el/la trabajador/a hubiese hecho superior categoría de, al menos 1 mes, serán válidos los periodos de prueba del anterior convenio colectivo, de no ser así se estará a lo dispuesto en lo relativo a los periodos de prueba acordados en este Convenio.

Durante el período de prueba, el/la trabajador/a ascendido/a ostentará el puesto de trabajo al que hasido promocionado/a provisionalmente, percibiendo el salario correspondiente al mismo.

En caso de no superar satisfactoriamente el período de prueba, el/la trabajador/a volverá a desempeñar los trabajos de su anterior puesto de trabajo y nivel anterior, percibiendo el salario propio del mismo. La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador/a durante el periodo de prueba interrumpirá el mismo.

Las pruebas de ascenso se realizarán en horas de trabajo, y, si no fuese posible, se compensará a los/las trabajadores/as que las realicen con las horas empleadas para dicho examen.

En todo caso, este artículo se adaptará a lo dispuesto en Plan Director pactado entre la Empresa y la RLPT.

#### **Artículo 18 - Trabajos de Superior categoría y suplencias**

La realización de trabajos de grupo profesional superior responderá a necesidades excepcionales y perentorias y durará el tiempo mínimo imprescindible, nunca superior a 4 meses en un año.

Durante el tiempo que se realicen dichas funciones correspondientes a grupo profesional superior, el/la trabajador/a percibirá la retribución adecuada a las funciones que efectivamente realice.

En caso de necesidad de realización de trabajos de grupo profesional superior, estos se llevarán a cabo con plantilla del servicio correspondiente de manera voluntaria, en caso de no ser posible, se realizará con personal de otros servicios, siempre teniendo en cuenta la aplicación de las disposiciones legales en materia de seguridad y salud y teniendo preferencia sobre ello, el personal de carácter indefinido sobre el de carácter temporal salvo que se requiera capacitación o acreditación.

Durante la temporada de verano se cobrará el plus tóxico correspondiente al servicio que se preste, en caso de que los trabajos de grupo profesional superior se lleven a cabo por personal de otros servicios. En caso de no conseguir cubrir las plazas, se podrán cubrir con personal contratado para dichas tareas. No se podrán realizar trabajos de grupo profesional superior 4 meses en un año o 7 meses en dos años.

Se facilitará a la plantilla formación/información en aplicaciones informáticas requeridas en el desarrollo de sus puestos de trabajo también cuando se celebre superior categoría.

La suplencia de peones/as y/o conductores/as durante el periodo vacacional, excedencias, situaciones de incapacidad temporal de larga duración (cómo mínimo de 2 meses), incremento de producción, considerando como tales situaciones excepcionales que no hubiesen provocado incremento de plantilla o cobertura de puestos por interinidad, será cubierta, siempre que sea posible, con trabajadores/as de diferentes puestos de trabajo pertenecientes a la propia plantilla de la Empresa, de forma voluntaria y que estén en posesión, para el caso de conductores/as, del permiso necesario para el vehículo que se le asigne y del cualquier otro elemento significativo para el desempeño de las funciones requeridas, abonándoseles, también para el caso de superior categoría, durante dicho periodo la diferencia salarial que corresponda por los distintos puestos de trabajo, notificándole este hecho por escrito al trabajador/a. Dichas funciones se harán entre las personas voluntarias, generando rotaciones que no perjudiquen al servicio y con un máximo de 4 meses al año o 7 meses en 2 años hasta que deba salir la vacante a traslado y promoción en caso necesario. Dicho cambio ha de ser comunicado a la RR. HH con una antelación de 72 horas en el modelo que se determine. Se comunicarán debidamente al Comité de Empresa dichas situaciones.

En dicha rotación deberán respetarse las disposiciones legales de aplicación, de tal forma que no se superen los periodos máximos para la consolidación de categoría prevista en el artículo 39 del Estatuto de los trabajadores relativa a movilidad funcional. Así mismo quienes accedan a dicha rotación deberán contar con la misma jornada a cubrir, así como el horario habitual de trabajo que se venga desempeñando de tal forma que no suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo tal y como se recoge en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

No tendrán la consideración de trabajos de superior categoría el ejercicio voluntario de funciones de una ocupación diferente a la ostentada por el trabajador, siempre que ambas (ocupación ostentada y ocupación realizada), se encuentren dentro del mismo grupo profesional de los establecidos en el presente Convenio Colectivo o en el Plan Director de la Empresa. La anterior circunstancia no afectará a la retribución a percibir por el trabajador, cobrando éste la retribución correspondiente al puesto de trabajo de mayor responsabilidad.

#### **Artículo 19.- Traslado interno de personal**

Lo relacionado con traslados quedará supeditado a lo dispuesto en el Plan Director, adaptándose y complementándose lo recogido en el presente artículo a lo que en dicho plan se pacte entre la Empresa y la RLPT.

El presente Convenio Colectivo establece un Régimen de Traslados Internos en Rivamadrid que afecta a toda la plantilla. Cuando se produzca una vacante o exista un puesto de nueva creación que incremente las plantillas se ofertarán al conjunto de la plantilla en régimen de traslado, cuando un puesto no se cubra o quede vacante deberá de iniciarse el proceso de promoción interna.

Bases del régimen de traslados:

1. Para la solicitud de traslados: Se estará a lo establecido dentro de los planes de carrera establecidos en la Empresa. El traslado se producirá dentro del mismo nivel que se ocupa.
2. Requisitos para presentarse a traslados:
  - Toda persona trabajadora con contrato indefinido en plantilla en la Empresa podrá presentarse a un traslado.
  - Las personas trabajadoras en situación de excedencia no podrán presentarse a ningún traslado.
  - Toda persona trabajadora que se haya presentado a un traslado y este se haya hecho efectivo no podrá presentarse a otro traslado en un periodo de dos años, desde el momento de consolidación del puesto, es decir desde el momento en que se comunique individualmente al trabajador o trabajadora, que pasa al puesto solicitado. En caso de que el traslado se produzca entre servicio diferentes el plazo será de 3 años.
  - Cuando más de una persona trabajadora se presente a un mismo traslado se concederá este por riguroso orden de antigüedad en la Empresa. En este sentido para poder acceder al puesto que se opta en el turno de traslado deberán acreditarse en el momento oportuno, los requisitos necesarios para el puesto, según la descripción de puestos vigente en la Empresa, de acuerdo al plan director.
3. Principios del Sistema de Traslados y Mecanismos de Control:
  - El Sistema de Traslados tiene relación con el de promoción interna. Los movimientos horizontales dentro de los niveles se regulan en este apartado y los movimientos verticales ascendentes entre niveles se regulan en el régimen de promoción interna.
  - El Sistema de Traslados asegura la igualdad de oportunidades entre los/las trabajadores/as de la Empresa.
  - El Sistema de Traslados es Público y debe asegurar la transparencia en los procesos de Traslados y la máxima información a todos/as los/as trabajadores/as, por lo tanto, todos los Traslados deberán ser expuestos en los tabloneros de anuncios de todos los centros de trabajo de la Empresa sin excepción y en el Portal del Empleado.
  - Se creará una Comisión Paritaria de Traslados que supervisará y hará seguimiento de todos los procesos, esta Comisión regulará los plazos de publicación de los traslados y valorará una por una cada solicitud. Esta Comisión será la misma que la Comisión de Promoción Interna.
  - Se equiparán en todos los servicios los niveles de peón a los efectos del siguiente párrafo.
  - De acuerdo al plan de igualdad y como medida de conciliación los/las trabajadores/as, puedan optar a traslados entre las categorías de limpiadora, peón de limpieza viaria, y peón de jardinería, siempre que se acrediten los requisitos necesarios, y manteniéndose lo estipulado en el Plan director en cuanto a méritos y capacitación. En todos los casos se establecerá un periodo de prueba según lo estipulado en Convenio considerando éste, también como un mínimo de 1 mes en la superior categoría de ese puesto.
  - El espacio para determinar cómo y qué criterios establecer se determinarán en la Comisión de Traslados formada para estos casos entre todo el Comité y la parte empresarial, una vez definidos los puestos que fuesen a salir en cada Turno de Traslados.
  - Por petición de la Representación Legal de los Trabajadores, en los casos individuales que pudiese existir una mejora horaria o económica, o facilite la conciliación debidamente justificada, se podrán solicitar por parte de los/las trabajadores/as traslados a plazas con categoría inferior siempre que se reúnan las aptitudes profesionales y titulaciones que el nuevo puesto requiera, y que en definitiva el/la trabajador/a que opte a dicha renuncia este habilitado para realizar el contenido general de las nuevas prestaciones encomendadas y siguiendo lo establecido en el proceso de traslado, lo que supondría no estar a lo establecido en los planes de carrera colectivos antes mencionados. Dicho traslado supondrá un acuerdo individual con renuncia expresa a la categoría superior que en ese momento el/la trabajador/a estuviera ocupando de acuerdo a lo aquí indicado, sin perjuicio de que los conceptos retributivos que se cobren se adapten al nuevo puesto al que se traslada.

Se acuerdan criterios básicos para efectuar los movimientos horizontales (o verticales descendentes)

tes en los términos del párrafo anterior) entre niveles profesionales dentro de los mapas de carrera previstos para los planes de desarrollo de carrera profesional.

- Superar el periodo de prueba previsto en convenio colectivo para cada categoría.
- No superar como absentismo 90 días naturales en un periodo de 12 meses, cuando setrate de un cambio de servicio.
- Permanecer en un mismo servicio un periodo mínimo de 3 años.

Todos los criterios se fijan en base a que deberá darse cumplimiento a lo recogido en el catálogo de puestos de trabajo para cada uno de ellos.

Permuta de turnos:

Como medida conciliadora se acuerda que, toda persona trabajadora con contrato indefinido en plantilla y un año de antigüedad en la Empresa podrá proceder voluntariamente a cambiar el turno de trabajo con otro/a trabajador/a de la Empresa siempre y cuando ambas personas trabajadoras ocupen el mismo puesto de trabajo, al menos, durante los últimos 12 meses anteriores.

Las personas trabajadoras en situación de excedencia no podrán formar parte de los presentes cambios de turno de manera voluntaria.

Este cambio de turno tendrá en consideración la igualdad de oportunidades entre los/as trabajadoras/es de la Empresa para acceder a dichos cambios, para ello deberá publicarse en todos los cantones y/o centros de trabajo de la Empresa, garantizándose que este se comunique a toda la plantilla de RIVAMADRID.

Tratándose de un asunto relevante, se creará en una comisión creada al efecto, conformada por 1 persona de RRHH, la jefatura del servicio afectado, y una persona del Comité de Empresa, en la que se dejarán registradas en actas, para su posterior publicación, todas las circunstancias que den lugar al cambio de turno voluntario aquí indicado.

Toda persona trabajadora que cambie voluntariamente su turno de trabajo con otra persona trabajadora, según lo aquí descrito, no podrá presentarse al régimen de traslados estipulado en convenio colectivo, hasta que hayan pasado 2 años desde la fecha en que se hizo efectivo el cambio de turno de manera voluntaria.

En el caso de existir varias personas trabajadoras interesadas en cambiar el turno de manera voluntaria, según lo aquí descrito, primará en cualquier caso la persona trabajadora con más antigüedad en las funciones propias del puesto entre los/as trabajadores/as que quieran proceder al cambio y reconocidas en ese momento.

En el momento que haya 2 o más trabajadores/as interesadas en realizar el presente cambio de turno de manera voluntaria, lo han de comunicar a RRHH para que, en el plazo de 3 días, se reúna la comisión al efecto, este levante acta en los términos oportunos, y la correspondiente acta se publique en todos los cantones y centros de trabajo, quedando expuesta al menos 20 días, a efectos de publicidad para todo aquel trabajador/a que quiera acceder.

### CAPÍTULO III

#### JORNADA, DESCANSO Y VACACIONES

##### **Artículo 20.- Jornada de trabajo**

La jornada laboral de aplicación a la Empresa será de 1568 horas de trabajo efectivo ordinarias anuales con la equivalencia de 35 horas de trabajo efectivo semanales y 7 horas ordinarias de trabajo diarias, incluyendo dentro del cómputo 30 minutos de bocadillo como tiempo efectivo de trabajo para todas las jornadas, excepto en aquellas inferiores a cinco horas diarias, que disfrutará de 15 minutos de bocadillo. Además, se considerará como tiempo efectivo de trabajo el empleado en los desplazamientos de un centro a otro dentro de la jornada laboral.

Como norma general, habrá dos días de descanso semanales ininterrumpidos, que serán sábados y domingos, excepto en los casos que se establezcan distintas distribuciones de jornada laboral y que se detallan a continuación:

Siempre que sea necesario, se ampliará la jornada de trabajo al personal de limpieza de interiores, según las necesidades y con los límites fijados en la normativa legal aplicable

Los colectivos de trabajadores/as que trabajan los fines de semana y festivos de forma alterna trabajarán los fines de semana alternativamente disfrutando de dos días libres. De igual forma disfrutarán de un día por cada día festivo trabajado. En caso de que dicho día festivo coincida en día de su descanso semanal establecido se trasladará a otro día mediante acuerdo con su responsable de servicio.

Los/as trabajadores/as de puntos limpios trabajarán por un cuadrante de turnos rotativos. El personal de puntos limpios rotará por los diferentes turnos y puntos asegurando la libranza de dos días seguidos.

Los/las trabajadores/as del servicio de limpieza de edificios que ostenten el puesto de correturnos trabajarán por cuadrantes semanales que deberán de ser entregados la semana anterior.

Los/as trabajadores/as de administración tendrán flexibilidad horaria pudiendo entrar entre las 7:00 y las 9:00 de la mañana, siempre y cuando se garantice la prestación del servicio entre las 8 y las 15:00 horas en la recepción y hasta las 14:30 todos los departamentos.

Las/os trabajadoras/es del servicio de limpieza de edificios tendrán una flexibilidad en la entrada y salida del puesto de trabajo en edificios y locales por un tiempo de 30 minutos.

Se concederá cada año como día libre, con carácter general para todo el personal, los días 24 y 31 de diciembre. Cuando el 24 y/o 31 de diciembre coincidan en días no laborables se compensará con un día que podrá disfrutarse desde el mes de octubre de ese mismo año hasta el último día de enero del año siguiente, siempre de acuerdo con las necesidades del servicio. Estos días tendrán el mismo tratamiento y estarán sometidos a las mismas circunstancias que los días de libre disposición.

En el caso de los/as trabajadores/as que por circunstancias del centro o del servicio tengan que trabajar el 24 y 31 de diciembre (a excepción de la plantilla de fin de semana y festivo que librarán el 25 de diciembre y el 1 de enero) cobrarán el plus festivo.

El servicio de grúa realizará su actividad 365 días al año (7x24 h), con prestación de tiempo en espera y percepción del plus correspondiente.

Parte de la plantilla prestará sus servicios en sábados, domingos y festivos, denominada plantilla de fin de semana y festivos, para los servicios de limpieza viaria,RSU, BicinRivas, Edificios y Grúa. Dicha plantilla percibirá el salario proporcional a la jornada desarrollada. Dado que es una plantilla especial que presta sus servicios en días concretos, el salario a percibir será el proporcional a la jornada de trabajo a excepción del plus domingo y festivo.

Anualmente, la Comisión Mixta se reunirá en diciembre para realizar el calendario laboral y de festivos donde se indicarán los 14 festivos anuales. A partir de la publicación del BOCM del calendario anual de fiestas y antes del 31 de diciembre, la Comisión Paritaria aprobará el calendario de trabajo que deberá ser expuesto de forma visible en cada dependencia. A excepción del caso de los/as trabajadores/as correturnos.

Los/as trabajadores/as que trabajan los fines de semana alternativamente se les entregará un cuadrante anual en el mes de diciembre del año anterior (a excepción de las personas correturnos).

Si hubiese trabajadores/as de dicho servicio que quisieran realizar más fines de semana o festivos, podrán solicitarlo disminuyendo la rotación del resto de la plantilla, siempre respetando la jornada anual de cada trabajador/a.

Teniendo en cuenta lo establecido en el presente artículo la jornada ordinaria máxima diaria no podrá superar las jornadas correspondientes atendiendo a un reparto regular de la plantilla. En caso de la plantilla de fin de semana y festivos la jornada ordinaria máxima diaria no podrá superar igualmente las correspondientes a un reparto regular de la jornada, en las cuales estarán incluidos 30 minutos de bocadillo, que se considerarán como tiempo efectivo de trabajo. No se aplicará jornada irregular en la plantilla de fin de semana, salvo acuerdo expreso con los trabajadores y/o la RLPT.

Será considerado como tiempo de trabajo efectivo, la totalidad de permisos retribuidos de acuerdo a lo establecido en el artículo 24 del Convenio Colectivo de aplicación.

No se considerará como tiempo de trabajo efectivo las causas reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores, por las que el contrato de trabajo queda suspendido, es decir las señaladas en el artículo 45 de dicho Estatuto de los Trabajadores al exonerar dichas suspensiones de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

Se considerará para los/las trabajadores/as jubilados/as parcialmente como tiempo de trabajo efectivo, el tiempo equivalente a la jornada efectiva que por su contrato deban prestar; es decir aquellos/as trabajadores/as que disfruten de licencias o permisos retribuidos según les correspondan legal o convencionalmente, se les considerará como tiempo de trabajo efectivo el porcentaje de jornada efectiva que en su contrato figure. En cualquier caso, y al igual que para el resto de trabajadores/as, para los trabajadores/as jubilados/as parcialmente, no se considerará tiempo de trabajo efectivo, las causas por las que el contrato de trabajo queda legalmente suspendido, es decir las reconocidas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

Para el caso que aquellos/as trabajadores/as que efectivamente hayan realizado más jornada de trabajo efectivo de lo previsto convencionalmente y de acuerdo a lo aquí indicado, de manera individual podrán solicitar la compensación de dichas horas de más realizadas a partir del mes de enero, es decir una vez finalizado el año natural.

En su caso aquellos días u horas que correspondieran por exceso de jornada según lo aquí descrito, podrán ser disfrutados por los/as trabajadores/as previo acuerdo entre los/las trabajadores/as y el Jefe/a de servicio.

Entre el final de una jornada y el comienzo de otra mediaran como mínimo 12 horas.

#### **Artículo 21.- Horario de verano**

El horario de trabajo para el servicio de jardinería se modificará adelantando una hora tanto la entrada como la salida desde el 15 de mayo hasta el segundo lunes del mes de septiembre.

En el caso de la plantilla dedicada a la limpieza de imbornales su horario de verano, exclusivamente para los meses de julio y agosto, coincidirá con el establecido para el servicio de jardinería.

Los/las trabajadores/as que presten servicios en colegios en turno de tarde en los meses de junio y septiembre, podrán anticipar su horario de entrada y de salida como máximo dos horas y previo acuerdo con el/la responsable del Servicio siempre y cuando no se afecte a las necesidades del servicio por motivos organizacionales y de producción.

#### **Artículo 22.- Vacaciones**

El período de vacaciones anuales retribuidas para el personal tendrá una duración de 23 días hábiles o, en su caso, la parte proporcional que les corresponda, de no prestarse servicio el año completo.

En el caso de la plantilla de fijos/as discontinuos/as, las vacaciones de las personas trabajadoras será proporcional al tiempo de prestación de servicios anual de las mismas tomando como referencia que 23 días hábiles corresponden a un año completo de prestación efectiva de servicios.

La plantilla de fin de semana disfrutará de 11 días hábiles de vacaciones, siendo para todos los servicios el computo de vacaciones a disfrutar proporcional a la jornada anual que presten los trabajadores (SPI, Limpiadoras/es fijos/as Discontinuos/as).

Existirá un periodo vacacional comprendido entre el 1 de Julio y el 30 de septiembre, rotativo para toda la plantilla. No obstante, los/as trabajadores/as de los Servicios de Taller, Jardinería, Mantenimiento y Administración podrán disfrutar de los días de vacaciones en cualquier fecha del año sin sujeción a ningún periodo mínimo.

Los servicios de Limpieza de Edificio, Recogida de residuos y Limpieza viaria, podrán igualmente disfrutar de los días de vacaciones fuera del periodo estival citado, pero con un periodo mínimo de 5 días laborables consecutivos.

La Plantilla del fin de semana y festivos podrá igualmente disfrutar de los días de vacaciones fuera del periodo estival, con un mínimo de dos días laborables consecutivos, esta plantilla, así mismo, no podrá disfrutar de vacaciones durante los cuatro días de fiesta locales. El porcentaje máximo entre asuntos propios y vacaciones para la plantilla de fin de semana en la segunda quincena de diciembre y la primera semana de enero no podrán superar el 20%.

Para la asignación de vacaciones anuales, se comenzará adjudicando las solicitadas fuera del periodo estival, permitiéndose la permuta entre personas trabajadoras de dicho periodo. Acto seguido se procederá a la asignación por la Empresa de las vacaciones de verano, priorizando los periodos quincenales. Una vez asignadas las vacaciones y elaborado el cuadrante, podrán permutarse vacaciones con otro/a trabajador/a de su mismo servicio, jornada y categoría previo acuerdo con el Jefe/a de Servicio.

Para evitar el solape en período vacacional (julio sobre agosto y agosto sobre septiembre) en el caso de las personas trabajadoras que soliciten el mes completo de vacaciones, se disfrutarán hasta un máximo de 3 días en cualquier fecha del año siempre y cuando se respeten los porcentajes establecidos en el siguiente párrafo.

Salvo la excepción que más adelante se detalla, se establece un porcentaje máximo del 40% entre asuntos propios y vacaciones por servicio, categoría y turno para garantizar todos los meses la prestación del servicio. Para los/las trabajadores/as de Dependencias del Servicio de Limpieza de Edificios y durante el mes de agosto, se establece de manera excepcional un porcentaje máximo del 50 % entre asuntos propios y vacaciones.

No obstante, podrán existir excepciones en aquellos casos de servicios con plantillas reducidas, aprobadas por el jefe/a de servicio, cuando estos porcentajes dificulten el disfrute de las vacaciones, estableciéndose acuerdos para que se superen los porcentajes citados.

La Comisión mixta podrá también establecer otras excepciones de superación de los porcentajes establecidos siempre y cuando no se perjudique al servicio.

Igualmente, a las personas trabajadoras indefinidas de colegios no se les aplicará el porcentaje cita-

do en los periodos vacacionales asignados a los/as trabajadores/as con contrato fijo discontinuo.

Durante las fiestas locales, en su semana previa y posterior y el mes de diciembre completo, no podrá coincidir más de un tercio del servicio entre vacaciones y asuntos propios, salvo para los/las trabajadores/as de dependencias del Servicio de Limpieza de Edificios, además del límite anterior establecido para el mes de mayo, durante el mes de diciembre y primeros siete días de enero, el porcentaje de coincidencia máximo de vacaciones y asuntos propios se fija en un 20 %.

En caso de coincidir en cualquier momento del año, la solicitud de días de vacaciones y asuntos propios, primarán las vacaciones al ser un derecho mínimo. No obstante, el/la trabajador/a tendrá posibilidad de solicitar los días de asuntos propios que no haya disfrutado en el año al que correspondan hasta el último día del mes de febrero del año siguiente.

Los/as trabajadores/as con contrato fijo discontinuo tendrán que disfrutar de sus vacaciones, proporcionales al tiempo de prestación de servicios anual de las mismas, de conformidad con las siguientes previsiones:

1. Las personas trabajadoras vinculadas a la Compañía mediante un contrato fijo discontinuo y que presten servicios en la limpieza de edificios y, en concreto, en los centros educativos, disfrutarán sus vacaciones en periodos de actividad productiva coincidiendo siempre con las fechas de inactividad de tales centros educativos y permaneciendo en situación de alta de Seguridad Social su contrato durante el periodo relativo al disfrute de las vacaciones.
2. El resto de personas trabajadoras vinculadas a la Compañía mediante un contrato fijo discontinuo y que estén adscritos al resto de servicios que no sean correspondientes a la limpieza de edificios y, en concreto, de centros educativos, disfrutarán sus vacaciones en consonancia con las previsiones generales establecidas en el presente artículo para todo el personal de la Empresa y permaneciendo en situación de alta de Seguridad Social su contrato durante el periodo relativo al disfrute de las vacaciones.

Cuando presten servicios en la Empresa ambos cónyuges, se tratará de que coincidan sus vacaciones si así lo solicitan los mismos. A partir del año primer año de coincidencia, se mantendrá la rotación correspondiente en caso de que soliciten volver a coincidir los periodos vacacionales de los mismos. En caso de permuta vacacional será individualmente.

Si durante el disfrute de las vacaciones anuales, el/la trabajador/a padeciese una situación de Incapacidad temporal dictaminada por la Seguridad Social, dicha situación dará derecho al trabajador/a a recuperar los días de vacaciones que no han podido ser disfrutados. Será inexcusable la comunicación, inmediata, de la persona trabajadora a la Empresa de la interrupción de sus vacaciones mediante remisión de los preceptivos partes de baja que acrediten la situación de incapacidad temporal en el momento que ésta se produzca o justificantes expedidos por el médico del desplazado. La concreción del disfrute de la recuperación de los días de vacaciones estará sujeta a acuerdo con el/la responsable de la persona trabajadora y necesidades de los servicios.

Si las vacaciones coinciden con la Incapacidad Temporal derivada del embarazo, el parto o lactancia natural o suspensión de contrato de los apartados 4,5, 7 y 8 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, la persona trabajadora tendrá derecho a su disfrute en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Si las vacaciones coinciden con una Incapacidad Temporal por contingencias comunes o profesionales, que imposibiliten disfrutarlas durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no haya transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

En el caso de que algún/a trabajador/a, en el momento en que corresponda iniciar su turno de vacaciones, se encontrase en situación de incapacidad temporal, se aplazará el disfrute de sus vacaciones.

En los dos supuestos anteriores el disfrute de estos días, no sustituibles por compensación económica, será acordado entre la Dirección de la Empresa y el/la trabajador/a.

El calendario de las vacaciones se elaborará anualmente por la Comisión Mixta Paritaria, en el mes de noviembre, se publicará el calendario provisional de vacaciones la primera quincena de diciembre. El calendario definitivo se aprobará el 30 de abril sin perjuicio que haya parte de la plantilla que solicite sus vacaciones durante los meses anteriores. El periodo para admitir solicitudes de modificación del mes correspondientes será el mes de febrero. Hasta la publicación del calendario definitivo tanto la concesión de asuntos propios como de vacaciones será provisional.

Si se desean disfrutar las vacaciones el primer cuatrimestre de cada año, el periodo para solicitarlas será la primera quincena de diciembre del año anterior teniendo que estar aprobadas antes del 25 de diciembre.

En cualquier caso, en la comisión Mixta paritaria se estudiarán distintas formas para que el personal pueda disfrutar de periodos vacacionales distintos a los aquí pactados.

En caso de superarse los porcentajes establecidos solo con la solicitud de vacaciones se realizará un sorteo entre las personas trabajadoras que lo hayan solicitado. Estableciéndose que las que no se les concedan tendrán prioridad para esas fechas el año siguiente. En caso de cambio de días por coincidencia, tendrán que asegurarse que se sigue cumpliendo la norma de periodos mínimos y días seguidos.

Necesariamente, para poder disfrutar de los días de vacaciones concedidos toda la plantilla solicitará los mismos a través del Portal del Empleado para su validación por el responsable y abono correspondiente en la nómina.

#### CAPÍTULO IV

##### *MODIFICACIONES, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO*

#### **Artículo 23.- Permiso no retribuido**

La Empresa concederá al personal que lo solicite y por causas motivadas, ocho días de permiso sin sueldo al año, permaneciendo de alta el/la trabajador/a a efectos de cotización a la Seguridad Social durante dicho período y hasta un máximo de 15 días, informando en cada caso a la Comisión Mixta Paritaria. En casos excepcionales, este plazo se podrá ampliar hasta los dos meses mediante autorización empresarial.

Como norma general no podrán coincidir en el tiempo más de dos trabajadores/as en esta situación en un mismo servicio. En caso de solicitarlo más personas trabajadoras que las dos establecidas, se estudiará el caso en la Comisión Mixta, valorando la urgencia o gravedad que genera la solicitud previa justificación. Dichos permisos no se concederán en el período de vacaciones.

A fin de garantizar que los/las trabajadores/as no deban asumir como exceso de trabajo el derivado de la falta de personal, los permisos regulados en el presente artículo deberán ser solicitados con una antelación mínima de 10 días, salvo urgente necesidad.

#### **Artículo 24.- Licencias y permisos retribuidos**

Los permisos recogidos en el presente artículo serán considerados tiempo efectivo de trabajo. En lo no regulado en el artículo, resultará de aplicación la regulación general en esta materia establecida el Estatuto de los Trabajadores.

Los permisos retribuidos se disfrutarán por las personas trabajadoras en los mismos términos y condiciones con independencia de que éstas desarrollen sus cometidos profesionales en centros públicos o privados. El período de disfrute de estos permisos comenzará a computarse en todo caso en día hábil, salvo que expresamente se disponga otra regulación en algún permiso en concreto.

Con carácter general, el cómputo de los permisos regulados en este artículo siempre se iniciará en día hábil.

Las personas trabajadoras de la Empresa, independientemente de su turno de trabajo, tendrán derecho a disfrutar licencias retribuidas, a excepción de la prima de asistencia, por el importe total devengado, en forma y condiciones que se especifican a continuación:

##### A) Familia

- 20 días naturales en caso de Matrimonio y/o constitución de Parejas de Hecho en los términos del artículo 40 del presente Convenio colectivo.
- 1 día hábil por matrimonio de hijos/as, hermanos/as, nietos/as, hermanos/as políticos/as, padres y/o padres políticos, ampliables a 2 días si existiese la necesidad de realizar algún desplazamiento fuera de la Comunidad Autónoma de Madrid, con un límite de anual máximo de cinco bodas por año natural.
- 2 días hábiles o 4 naturales por el nacimiento o adopción de hijo/a del trabajador/a, ampliable a 5 días naturales si ocurriera el hecho fuera de la Comunidad Autónoma de Madrid y a 6 días si concurre enfermedad grave y/o intervención quirúrgica de la mujer que dio a luz.
- 1 día hábil por nacimiento de nietos/as y/o hermanos/as.
- En los casos de nacimiento de hijos/as prematuros o en los que por cualquier motivo estos tengan que permanecer hospitalizados después del parto, la persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse de su puesto de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias (1 de ellas remunerada), durante el plazo que después del parto permanezca la hospitalización.



**B) Enfermedad y fallecimiento**

- 2 días hábiles o 4 días naturales por fallecimiento, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliable a 4 días hábiles si existiese la necesidad de realizar algún desplazamiento fuera de la Comunidad Autónoma de Madrid.
- 4 días naturales para las intervenciones quirúrgicas graves o las intervenciones quirúrgicas que requieren reposo domiciliario postoperatorio o cuidados, de parientes, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Se añadirá un día más en caso de ser fuera de la comunidad de Madrid. No se disfrutará de dicho permiso cuando se trate de operaciones de cirugía estética, salvo que se trate de una malformación congénita, accidente, o enfermedad grave.
- 2 días hábiles para cualquier tipo de intervención quirúrgica de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. No se disfrutará de dicho permiso cuando se trate de operaciones de cirugía estética, salvo que se trate de una malformación congénita, accidente, o enfermedad grave.
- Hasta un máximo de 4 días hábiles o 5 días naturales por hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad debiéndose acreditar fehacientemente el inicio y fin de la hospitalización.
- El trabajador /a podrá disfrutar de este permiso a su voluntad en el caso de hospitalización y mientras dure la misma durante los diez primeros días naturales al hecho causante. Con un máximo de 4 días hábiles o 5 naturales no teniendo que disfrutarse obligatoriamente de forma consecutiva, preavisando de este disfrute y su forma a su superior inmediato en el mismo día que se produzca el hecho causante.
- 1 día natural por fallecimiento, intervención quirúrgica, enfermedad grave o accidente y/o hospitalización de parientes hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad, ampliable a 2 días si existiese la necesidad de realizar algún desplazamiento fuera de la Comunidad Autónoma de Madrid. En caso de fallecimiento, el/la trabajador/a tendrá la opción de elegir entre el día del fallecimiento o el del funeral.

**C) Asistencia médica**

- Por asistencia a urgencias de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: en caso de ocurrir en el horario de turno de trabajo se tendrá el tiempo indispensable, y se reincorporará de nuevo al trabajo sólo en caso de que le quede por cubrir un tercio de la jornada. Para garantizar el descanso del trabajador/a que ha estado con un familiar en urgencias, se incorporará a su puesto ocho horas después de la salida de urgencias, siempre y cuando le quede por cubrir al menos un tercio de su jornada.
- Se equipará ingreso y/o permanencia en urgencias a hospitalización. En caso de hospitalización a continuación del ingreso en urgencias, el máximo de días por permiso a disfrutar acumulando ambas circunstancias será de 4 días hábiles o 5 días naturales.
- El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que tengan lugar dentro de la jornada de trabajo.
- La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del puesto de trabajo exclusivamente el día de la fecundación asistida por el tiempo necesario para someterse a técnicas de fecundación asistida para su realización y previa justificación de la necesidad de que tal técnica de fecundación asistida deba efectuarse dentro de la jornada de trabajo.
- Permiso para visitas médicas con hijos/as menores de edad y quién legalmente tenga reconocida la dependencia de algún familiar, con el límite de 10 horas anuales por cada hija/o y familiar que se encuentre en este caso.
- El tiempo necesario para la asistencia a consultas del médico de atención primaria y/o del médico especialista justificado o en defecto de justificación un máximo de 3 horas.
- En caso de permisos derivados de hospitalizaciones, intervenciones, enfermedad, fallecimiento y accidente recogidos en este artículo habrá un periodo de 10 días desde que se produzca el hecho causante para entregar la documentación acreditativa que justifique el disfrute del permiso.

## D) Exámenes

- El tiempo indispensable para acudir al examen del carné de conducir de tipo A, B y C.
- Los/as trabajadores/as que acrediten estar matriculados/as, en un centro oficial o privado reconocido de enseñanza o cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, tendrán las licencias necesarias para concurrir a los exámenes necesarios para la obtención del correspondiente título. Se deberá justificar hora de inicio y fin del examen o prueba reglada.

## E) Asuntos propios y días canosos

- El personal fijo podrá solicitar un total de 6 días retribuidos por asuntos propios al año durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.
- Respecto al % máximo de plantilla que podrá solicitarlos se estará a lo dispuesto en el artículo de vacaciones. Siempre primarán las vacaciones sobre asuntos propios. En caso de superarse el porcentaje establecido, se adjudicarán por orden de petición teniendo en cuenta el día que se pidieron. En caso de haberse pedido el mismo día, se resolverá mediante sorteo, creando una comisión paritaria que realice dicho sorteo en el que esté el mando intermedio correspondiente y una representación de la RLPT. El resultado con los asuntos propios concedidos por sorteo se hará llegar a RRHH.
- La plantilla de fin de semana disfrutará de 3 días de asuntos propios. En las fiestas locales no podrá solicitarse más de un día de asuntos propios ni superar el 20% de cada categoría y turno. En la segunda quincena de diciembre y la primera semana de enero no podrán superar el 20% de cada categoría y turno entre asuntos propios y vacaciones.
- La Empresa contestará en cinco días naturales desde su recepción. La contestación no será definitiva hasta que se publique el cuadrante definitivo de vacaciones.
- Relativo a los días canosos se estará a lo dispuesto en el art. 31 del presente Convenio y siempre para su disfrute devengándose 1 canoso por trienio con un límite de 5 en el supuesto recogido el artículo 31.
- Los días de asuntos propios se podrán disfrutar hasta el último día del mes de febrero siguiente al del año de devengo.
- Estos días de asuntos propios podrán ser disfrutados de manera consecutiva a los días de vacaciones que la persona trabajadora disfrute., la salvo las excepciones que se marcan en esta norma.
- Los asuntos propios solicitados por el/la trabajador/a y concedidos por la Empresa, en el caso que sobrevenga una de las causas que a continuación se detallan, serán anulados y por tanto podrán volver a solicitarse dichos días posteriormente para su disfrute, antes de que finalice el año en curso:
  - o Por fallecimiento, intervención quirúrgica, y/o hospitalización de urgencias por accidente o enfermedad grave de parientes hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad.
  - o Por nacimiento de nietas/os y hermanas/os.
  - o En caso de incapacidad laboral por accidente o enfermedad común sobrevenida por el/la trabajador/a, superior a 3 días.
  - o Cumplimiento de deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.
- El personal temporal podrá solicitarlos en su correspondiente proporción, no computándose para la concesión de estos permisos fracciones inferiores a tres meses. En caso de trabajadores/as a jornada parcial que no presten sus servicios a lo largo de toda la semana laboral, también tendrán derecho a estos días de libre disposición en proporción a la jornada que realicen. Estos días de libre disposición no podrán ser acumulables al periodo de vacaciones anuales.

## F) Mudanza

- 2 días hábiles por traslado de domicilio habitual, que se justificará con un certificado con la fecha del empadronamiento, que se podrán disfrutar durante el mes anterior o posterior del hecho causante.

## G) Deber público.

- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y/o personal, como son: Citaciones del Juzgado, autoridades administrativas o comisarías y cumplimiento de deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral, así como renovación del DNI/NIE.

**H) Tiempo asambleas.**

- La plantilla tiene derecho a disfrutar hasta de un total de dos horas para la realización de asambleas, con un tiempo mínimo de duración de 60 minutos. Las cuales deberán ser avisadas y justificadas con firma presencial de asistencia.

A fin de garantizar que los/las trabajadores/as no deban asumir como exceso de trabajo el derivado de la falta de personal, los permisos regulados en el presente artículo deberán ser solicitados con una antelación mínima de 10 días, salvo urgente necesidad.

**I) Justificación de las faltas o ausencia al trabajo con motivo de enfermedad**

Cuando se abandone el trabajo por necesitar asistencia médica debido a enfermedad o accidentes acaecidos en el puesto de trabajo, la ausencia se entenderá justificada. El/la trabajador/a deberá volver al trabajo inmediatamente si el médico no le da parte de baja, o no le diagnostica reposo.

Cuando no se presente al trabajo por motivo de una enfermedad y vaya a un servicio de urgencias, deberá solicitar de éste una justificación donde se especifiquen los motivos de la ausencia.

En los casos de visita al médico que no sean los casos de urgencias, el/la trabajador/a presentará un volante de justificante de visita al médico.

En cualquiera de los casos, el/la trabajador/a dará a conocer a la Empresa esta incidencia en el plazo máximo de tres días. Cuando a un/a trabajador/a le den un parte de alta, se incorporará al trabajo al día siguiente hábil a la fecha de alta, si bien informará al encargado del servicio el día anterior a su incorporación.

Todas estas licencias y permisos reseñados previamente deberán ser preavisados por la persona trabajadora a la Empresa, salvo urgencias, y posteriormente justificados debidamente, tanto la ausencia como el parentesco con la persona que genera el derecho. Además, todos estos permisos serán disfrutados tanto por los matrimonios como por las parejas de hecho -que cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 40 del presente Convenio Colectivo-, debiéndose, en este último caso, haber comunicado y acreditado por escrito tal situación a la Empresa.

Tendrán la misma consideración que cónyuge o pareja de hecho, la persona que conviva de manera estable con el/la trabajador/a y así lo haya comunicado a la Empresa de manera fehaciente con una antelación de 6 meses y justificándolo con el certificado de empadronamiento, a excepción de las ayudas retributivas ni el disfrute de los días por matrimonio.

**Artículo 25.- Excedencias y conciliación****A) Excedencias forzosas:**

Las excedencias forzosas, entendiéndose por éstas aquellas relativas a la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo y/o la realización de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, se regirán por la regulación prevista en el Convenio General del sector de limpieza pública viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza de alcantarillado que resulte en vigor en cada momento temporal y, en su caso, con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Los supuestos de excedencia forzosa previstos en la ley darán lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo que motivó la excedencia, perdiéndose el derecho si dicho reingreso se solicita transcurrido este plazo.

**B) Excedencia voluntaria:**

Las excedencias voluntarias, las cuales podrán ser solicitadas por aquellos/as trabajadores/as con una antigüedad en la Empresa de, al menos, 1 año, se regirán de conformidad con lo dispuesto por el Convenio General del sector de limpieza pública viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza de alcantarillado que resulte en vigor en cada momento temporal y, en su caso, por la regulación prevista en el Estatuto de los Trabajadores.

Las excedencias voluntarias podrán solicitarse por un periodo mínimo de 3 meses y un periodo máximo de cinco años.

Durante el periodo de excedencia voluntaria, quedan en suspensos todos los derechos y obligaciones, del trabajador/a y, por tanto, no percibirán remuneración de ningún tipo, ni tampoco el tiempo de duración de la excedencia le será computado a efectos de traslados, promoción y cómputo de antigüedad ni otros derechos de naturaleza similar.

Durante la situación de excedencia, el contrato de trabajo de la persona trabajadora quedará suspendido en la Seguridad Social.

C) Excedencia por cuidados de familiares:

Tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los/as trabajadores/as para atender el cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia para el cuidado de familiares dará derecho a la reserva del puesto de trabajo, turno, jornada, categoría y cómputo de la antigüedad durante su vigencia. La excedencia contemplada en el presente apartado podrá disfrutarse de manera fraccionada en uno o más periodos hasta un máximo de cuatro. Cuando el padre o la madre trabajen sólo uno de ellos podrá disfrutar de este derecho de forma simultánea pero sí sucesivamente durante el plazo que dure la excedencia, justificando dicho extremo.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los/as trabajadores/as, mujeres y hombres. No obstante, si dos o más empleados/as de la misma Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en el que el/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el/la trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante los dos primeros años, se tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o puesto de trabajo equivalente.

D) Excedencia especial:

Las excedencias especiales serán proporcionales al tiempo que el/la trabajador/a lleve desempeñando sus funciones en la Empresa, quedando de la siguiente manera:

- Por un año de trabajo se concederá una excedencia de máximo 8 meses.
- Por dos años de trabajo se concederá una excedencia de máximo 20 meses.
- Por tres años de trabajo se concederá una excedencia de máximo 30 meses.
- Por cuatro años de trabajo se concederá una excedencia de máximo 4 años.
- Por cinco años de trabajo o más se concederá una excedencia de máximo 5 años

Al finalizar los cinco años de excedencia, se podrá solicitar una única prórroga con la duración máxima de 1 año.

El derecho a excedencia especial sólo podrá ser ejercitado otra vez por el/la mismo/a trabajador/a si han transcurrido 3 años desde el final de la última excedencia.

Para sucesivas solicitudes de excedencias especiales, el período máximo será de cinco años, pudiéndose realizar una primera solicitud y, como máximo dos prórrogas más.

- El/la trabajador/a con una antigüedad mínima de 1 año tendrá derecho a que se le conceda una excedencia voluntaria especial por un periodo no menor a dos meses, prorrogables hasta su duración máxima, según el apartado a) de este artículo. Una vez finalizado el periodo de excedencia especial, el/la trabajador/a, sin solución de continuidad, podrá pasar, previa solicitud, a excedencia voluntaria por el periodo establecido en la legislación vigente y con los derechos y deberes establecidos para esta última excedencia. El/la trabajador/a que quiera acogerse a tal excedencia deberá solicitarlo por escrito a la Dirección de la Empresa con un mínimo de 15 días de antelación.

E) Excedencia por violencia de género:

El/la trabajador/a que haya sido objeto de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integrada, tendrá derecho a la concesión de una excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de duración máxima o mínima para la misma.

En este supuesto, el periodo de excedencia computará a efectos de antigüedad en la Compañía y la persona trabajadora podrá solicitar el reintegro en la Compañía con anterioridad a la finalización

del periodo solicitado de excedencia bastando con comunicarlo con una antelación de 15 días. Durante los dos primeros meses de esta excedencia se percibirán las retribuciones integrales.

**F) Horas de conciliación:**

El/la trabajador/a podrá disponer de un permiso no retribuido de hasta 35 horas anuales, para la conciliación de la vida familiar y laboral, para atender parientes de consanguinidad o afinidad de hasta 2º grado y/o persona dependiente.

Dichos permisos se podrán disfrutar por horas, sin necesidad de justificación alguna, o por días completos hasta un máximo de 2 días completos siendo en este caso necesaria su justificación fehaciente.

En cualquier caso, será necesario preavisar el disfrute de estas horas con la antelación mínima de un día a no ser que sea una causa sobrevenida que se justificará a posteriori a la mayor brevedad posible.

**Artículo 26- Prórroga de contrato y cese en la Empresa**

El personal que desee renunciar voluntariamente en la Empresa deberá preavisarlo, al menos con una antelación de:

- Personal directivo: Según contrato, mínimo 2 meses.
- Grupo de Técnicos/as, jefaturas y mandos intermedios: 2 meses.
- Resto de grupos: 15 días naturales.

El incumplimiento por parte del trabajador/a de preavisar con la debida antelación, dará derecho a descontar de la liquidación el importe del salario de 1 día por cada día de falta de preaviso.

La notificación de la renuncia se realizará por escrito y el/la trabajador/a la firmará por duplicado, devolviéndole la Empresa un ejemplar con el enterado.

Cuando se prevea la prórroga de un contrato de trabajo temporal por circunstancias de la producción con una duración superior a tres meses, se preavisará al trabajador/a con una antelación de 15 días a la finalización de dicho contrato.

**CAPÍTULO V**

**RÉGIMEN ECONÓMICO**

**Artículo 27.- Efectos económicos régimen económico.**

Con carácter general, los complementos económicos establecidos en el presente capítulo tendrán efectos retroactivos que se retrotraerán al mes siguiente a la fecha de firma del acuerdo de convenio colectivo.

Sin perjuicio de lo anterior, las materias reguladas en los artículos 30, 33 (en lo concerniente al Plus de Convenio) y 35 del presente Convenio colectivo, tendrán su propio régimen de retroactividad conforme a lo indicado a tales efectos en cada uno de dichos preceptos.

**Artículo 28.- Día y lugar de pago**

El abono de haberes se hará efectivo para todo el personal, el último día hábil de cada mes, o el anterior si éste fuese sábado, domingo, festivo o víspera de festivo. El recibo de nómina se pondrá a disposición de la plantilla a través del Portal del Empleado dentro de los tres días hábiles posteriores a la fecha de cobro. La Empresa facilitará los recursos materiales necesarios para facilitar el acceso al portal para toda la plantilla. Hasta que no se den estas medidas se seguirá entregando en papel a quién lo solicite.

**Artículo 29.- Conceptos retributivos**

La tabla salarial pactada en el presente Convenio Colectivo, la cual se especifica en el Anexo I, será de aplicación desde el día 1 de enero de 2021. Los atrasos que se hayan devengado a la firma del presente convenio sólo afectarán a los conceptos retributivos así establecidos en el siguiente artículo y sus conceptos dependientes.

En los atrasos se añadirán lo que se tenía que haber devengado en concepto de nuevos pluses y modificación de los existentes desde la fecha de firma del acuerdo de convenio colectivo.

Para el cálculo de la prima de asistencia se excluirán los conceptos de maternidad/paternidad, accidente de trabajo y la asistencia a las dos horas de asambleas recogidas en el permiso retribuido. La prima se cobrará mensualmente y para su cálculo se tomará como base el salario base mensual más antigüedad más premio vinculación Empresa, cobrándose una onceava parte cada mes a excepción del mes de vacaciones.

Al finalizar el ejercicio 2023, se incorporará un 50% del plus convenio de dicho ejercicio como prima de asistencia, devengándose en la forma que sea propuesta por parte de la Empresa, pagándose a partir de entonces anualmente en el mes de enero del ejercicio siguiente a su devengo.

#### **Artículo 30.- Revisión salarial**

Se aplicará con carácter retroactivo el 0,9% desde enero de 2021 y el 2% desde enero de 2022. Para el año 2023 y sucesivos años de vigencia del presente convenio, se aplicarán los incrementos correspondientes en función de lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado o, en su defecto, lo que se determine para para el Sector Público Estatal.

La tabla salarial de aplicación estará a disposición de los/las trabajadores/as en el Portal del Empleo. Publicándose la correspondiente a 2022 en el propio convenio colectivo y cada año en los tabloneros de anuncios además del Portal del Empleo.

#### **Artículo 31.- Antigüedad**

Complemento de antigüedad:

Todos/as los/las trabajadores/as comprendidos/as en este Convenio, cualquiera que sea su modalidad contractual, disfrutarán, como complemento personal de antigüedad, hasta un máximo de 300 euros.

Por tanto, los/las trabajadores/as afectos/as a este Convenio cobrarán un complemento de antigüedad que será a través de trienios cumplidos cuya cuantía y valor es la que se expone en la tabla siguiente:

- 50 € en categorías: Peón/peona jardinería, limpiador/a, encargada/o de grupo, peón/peona-operario/a mantenimiento, peón/peona LV/RSU, Almacenero/a, Auxiliar Jardinería, Responsable de equipo, cristalero/a, especialista-operario/a mantenimiento, conductor/a 2ª.
- 57 € en categorías superiores a las citadas anteriormente.

Devengo de antigüedad: La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la reconocida a cada trabajador/a el día del ingreso a la Empresa.

El importe de cada trienio comenzará a devengarse desde el primer día del mes en que se cumpla.

En el caso de que la cantidad a percibir del último trienio devengado por el/la trabajador/a sea de 10 euros o menos, se abonará la cantidad correspondiente y, adicionalmente se concederá el canoso.

En materia de días canosos, llegado el límite del cobro de antigüedad establecido en el primer párrafo del presente apartado comenzarán a devengar días canosos, uno por trienio con un máximo de 4. En el caso de las personas trabajadoras cuya antigüedad sea igual o posterior a enero de 2018 disfrutará de un día canoso adicional.

No obstante, de acuerdo con lo anterior, y en sus propios términos, aquellos/as trabajadores/as hasta la categoría de técnico, que vinieren percibiendo por el concepto de antigüedad una cuantía superior a los 300 euros indicados en el apartado anterior, continuarán manteniendo, a título personal, la condición más beneficiosa que vinieren disfrutando, por dicho concepto de antigüedad.

#### **Artículo 32.- Premio vinculación Empresa**

Para todos/as aquellos/as trabajadores/as que estén dados de alta con anterioridad al 31/12/2017 y que alcancen por el concepto de antigüedad el máximo de 300 euros y no superen los 400 euros por dicho concepto, tendrán derecho a un premio de vinculación en la Empresa.

La cuantía de dicho premio será de hasta un máximo de 100 euros. Para aquellos/as trabajadores/as que tuvieran este derecho adquirido en norma convencional anterior y que percibieran una cantidad superior al máximo establecido en el artículo 31 en concepto de antigüedad, el exceso sobre 300€ y hasta 400€ será absorbible de dicho premio, cobrándose la diferencia. La forma de devengo y cálculo es igual a la establecida en el concepto de antigüedad.

**Artículo 33.- Pluses**

Todos los pluses aquí recogidos se cobrarán por tiempo efectivo de trabajo, salvo que se especifique otra circunstancia y a excepción de aquellos/as trabajadores/as del servicio de limpieza viaria que vengan cobrando dicho plus de manera diferente a la reflejada en este artículo antes del 1 de enero de 2018.

Los pluses de percepción constante y permanente no se descontarán de las vacaciones.

**Plus de trabajo tóxico, penoso y peligroso:**

Se establece un plus tóxico, penoso y peligroso de un 10% del salario base para todos/as los/las operarios/as adscritos al servicio de jardinería, especialistas operarios/as de mantenimiento, peones/peonas operarios/as de mantenimiento y cristaleros/as.

Los trabajos de poda en altura que realiza el puesto de trabajo de oficial jardinero/a se retribuirán con 13,26 € por día completo realizando esa labor y 1,76 € por hora de trabajo.

Para el grupo de operarios/as del servicio de limpieza viaria y recogida de residuos, y taller no incluidos en el párrafo anterior y para el personal de mantenimiento de fuentes se establece un plus consistente en el 20% del salario base.

Para los puestos de trabajo de Jefe/a de Servicio, Encargado/a General y Encargado/a de todos los servicios se establece un plus tóxico, penoso y peligroso del 7,5 % del salario base mensual.

Para los operarios/as del servicio de limpieza de edificios se establece un plus de un 4% del salario base.

Para los demás trabajos tóxicos, penosos o peligrosos a efectos de este plus, será el Comité de Seguridad y Salud y la Empresa quienes los determinen. En caso de discrepancia se recurrirá al organismo competente.

**Plus de responsabilidad y confidencialidad:**

Los/las auxiliares administrativos/as, almaceneros/as, administrativos/as y oficiales administrativos/as cobrarán un plus de confidencialidad y responsabilidad de un 2,5% de salario base mensual.

**Plus de buena gestión:**

Se establecerá un sistema de evaluación del desempeño, objetivable asesorado por una Empresa externa para directores/a, mandos intermedios, técnicos/as y oficiales administrativos/as. Este sistema devengará en un plus de gestión.

Estas cuantías tomarán como referencia el 5,5% del salario base para todos los colectivos, excepto para el oficial administrativo/a, que será de un 3,5%.

Las cuantías siguientes que en el anterior Convenio formaban parte del Plus buena gestión se incorporarán al salario base de dichas categorías:

- Jefe/a Servicio: 1694, 55€/anuales
- Encargado/a Gral.1530,10€/anuales
- Encargado/a: 1250,70€/anuales

**Plus de nocturnidad:**

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las nueve de la noche y las seis de la mañana tendrán una retribución específica incrementada en un 25 % sobre Salario Base siempre que sea trabajo efectivo.

**Plus de convenio:**

De acuerdo con la tabla anexa.

De manera progresiva, la cuantía fijada para el plus convenio irá disminuyendo en favor de salario base aplicando sobre el existente en el año 2020 los siguientes porcentajes:

- 2022: 20%
- 2023:7%
- 2024:7%
- 2025:7%

Un total de un 41% a la finalización del convenio de la cantidad inicial.

**Plus festivo, domingos y sábados:**

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio se establecerán los siguientes pluses, que no serán de aplicación a la plantilla de fin de semana y festivos ni Servicio de primera Intervención SPI:

- Plus festivo: 45,00 €
- Plus de Domingo: 45,00 €

Se crea un plus sábado por valor de 30€.

**Plus de disponibilidad:**

Aquella plantilla que por las características estructurales de su puesto se requiera de la misma disponibilidad y/o realización de labores fuera de su horario habitual, jornada flexible o incorporarse a su puesto por razones de urgencia, cobrará un plus de disponibilidad según la siguiente tabla:

- Jefes/as de Servicio: 6.240 € anuales.
- Técnico/a diplomado/a: 6.210 € anuales.
- Encargados/as generales: 5.590 € anuales.
- Oficiales administrativos/as con dedicación especial: 4.070 € anuales.
- Encargados/as: 3.370 € anuales.

En el caso de que se acuerde con otros puestos el cobro de dicho plus, su cuantía se incorporará al Plan director, así como a la tabla salarial del ejercicio correspondiente.

**Plus de desbroce:**

Los/las trabajadores/as del servicio de limpieza viaria que realicen tareas de desbroce cobrarán un plus de 1,5 € diario.

**Plus de jornada especial:**

Los/las trabajadores/as corretornos, SPI, plantilla fin de semana, y/o con jornada partida cobrarán un plus de jornada especial.

Concretamente los/las trabajadores/as pertenecientes a la plantilla del Servicio de Primera Intervención cobrarán dicho plus, siempre y cuando tengan asignado por cuadrante el trabajo en domingos.

Los/las trabajadores/as corretornos y/o con jornada partida cobrarán dicho plus según siguiente escala:

- Jornada a tiempo completo 30 € mensuales.
- Jornadas entre 6 horas diarias y 5,01 horas: 26,4 € mensuales.
- Jornadas iguales o inferiores a 5 horas diarias: 24 € mensuales.

**Plus del 25 de diciembre y 1 de enero**

Los/las trabajadores/as que realicen su actividad laboral en el Servicio de Grúa los días 25 de diciembre y 1 de enero según cuadrantes en uno de los días, serán retribuidos/as con este plus por un importe de 120 € por día.

**Plus de espera**

Para aquellos servicios que sea necesaria la realización de turnos en espera en su domicilio, esta será retribuida en 3€/hora.

**Artículo 34.- Absorción y compensación**

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo constituyen un todo orgánico indivisible con carácter de mínimo y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente, sin que en ningún caso el salario total y en cómputo anual de las personas trabajadoras pueda ser inferior al establecido en el presente convenio colectivo para cada uno de sus años de vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, las condiciones económicas que se establecen en el presente convenio colectivo serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, previsiones establecidas en el Convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y



eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado vigente en cada momento, condiciones pactadas en contratos individuales de trabajo y por cualesquiera otras causas.

### **Artículo 35.- Complementos salariales de vencimiento superior al mes. Gratificaciones extraordinarias**

La Empresa abonará a todo su personal dos pagas extraordinarias, una en el mes de junio y otra en el mes de diciembre que se ajustarán a las siguientes condiciones:

#### **A. Cuantía:**

- Para el ejercicio 2021:
  - Paga extra de verano: una mensualidad del salario base más la antigüedad y el premio vinculación Empresa.
  - Paga extra de Navidad: una mensualidad del salario base más la antigüedad y el premio vinculación Empresa y, adicionalmente, el 50% del plus convenio correspondiente a dicho ejercicio, pagándose como atrasos en los plazos que se acuerden a la firma del presente convenio.
- Para el ejercicio 2022 y 2023:
  - Paga extra de verano: una mensualidad del salario base más la antigüedad y el premio vinculación Empresa y, adicionalmente, el 50% del plus convenio correspondiente a dichos ejercicios.
  - Paga extra de Navidad: una mensualidad del salario base más la antigüedad y el premio vinculación Empresa y, adicionalmente, el 50% del plus convenio correspondiente a dichos ejercicios.
- Para el ejercicio 2024:
  - Paga extra de verano: una mensualidad del salario base más la antigüedad y el premio vinculación Empresa y, el plus convenio correspondiente a dicho ejercicio.
  - Paga extra de Navidad: una mensualidad del salario base más la antigüedad y el premio vinculación Empresa y, adicionalmente, el 50% del plus convenio correspondiente a dicho ejercicio.
- Para el ejercicio 2025:
  - Paga extra de verano: una mensualidad del salario base más la antigüedad y el premio vinculación Empresa y el plus convenio correspondiente a dicho ejercicio.
  - Paga extra de navidad: una mensualidad del salario base más la antigüedad y el premio vinculación Empresa y, adicionalmente, y el plus convenio correspondiente a dicho ejercicio.

B. Denominación: las Pagas Extraordinarias fijadas en el presente artículo corresponderán a la denominación de verano y Navidad.

C. Fechas de abono: la paga extraordinaria de verano se hará efectiva sobre el día 20 del mes de junio. La paga de Navidad se hará efectiva sobre el día 15 del mes de diciembre.

D. Período de devengo: ambas pagas (verano y Navidad), se devengarán semestralmente y, en caso de alta o cese del trabajador/a durante el periodo de devengo, se abonarán las sextas partes correspondientes a los meses o fracciones de mes trabajados.

E. Paga de Verano: se devengará del 1 de enero al 30 de junio. Paga de Navidad: se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre.

### **Artículo 36.- Horas extraordinarias**

Ambas partes están de acuerdo en que las horas extraordinarias deben tender a su supresión, en atención a una política social solidaria. Las partes firmantes del presente convenio manifiestan que el trabajo deberá realizarse durante la jornada laboral reduciendo al mínimo las horas extraordinarias. Solo y exclusivamente se realizarán horas extraordinarias en casos excepcionales, como daños extraordinarios o urgentes.

Queda exceptuado de esta consideración las horas extras que se tengan que realizar por aquellos trabajadores con servicio en espera o disponibilidad, las cuales se consideran pactadas.

Se establecerá un cuadrante público y rotativo dentro de los márgenes razonables de organización del trabajo, de tal forma que una vez realizadas o rechazadas, correrá el turno de cuadrante, renovándose cada tres meses el listado público en cada centro de trabajo. Existirá una lista voluntaria

que se actualizará trimestralmente (informando al Comité de Empresa), en caso de que en un mismo día se inscriban varias personas trabajadoras se sorteará el orden en presencia del Comité de Empresa.

Para estos casos excepcionales en los que se tengan que realizar horas extraordinarias, el/la trabajador/a que las realice podrá optar entre el abono de las mismas o su disfrute en descanso.

Desde la entrada en vigor del Convenio el pago de las horas extraordinarias, si el/la trabajador/a opta por el abono, será como sigue:

Si se opta por el abono, las realizadas de lunes a viernes tendrán un recargo del 75% sobre el valor de la hora ordinaria, siendo el recargo del 100% para las realizadas en sábado, Domingo o Festivo.

- El valor de la Hora Extraordinaria se calculará de acuerdo con la siguiente fórmula:

Salario Total Anual

Hora extraordinaria = + 75% o 100%

Nº de horas de trabajo al año

- Si se opta por el descanso, se librarán dos horas por cada hora extraordinaria realizada de lunes a viernes, y tres horas por las realizadas en sábado, Domingo o Festivo, siendo acumulables, a petición del interesado/a, los días a disfrutar como descanso por la realización de horas extraordinarias, siempre que se disfruten dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. En caso de solicitar disfrutarse más allá de los cuatro meses siguientes a su realización, podrá hacerse bajo las siguientes condiciones: se librará 1,5 horas por cada hora extra realizada de L a V y dos por las realizadas en sábado, domingo y festivo.

#### **Artículo 37.- Anticipos quincenales**

Voluntariamente, todo/a trabajador/a tendrá derecho a anticipos quincenales a cuenta del trabajo realizado durante la mensualidad en que se soliciten.

#### **Artículo 38.- Anticipos reintegrables**

Cualquier trabajador/a con más de tres meses en la Empresa podrá solicitar un préstamo reintegrable por un máximo de 1300 €. No podrá volverse a solicitar un nuevo anticipo reintegrable hasta pasados 6 meses desde la finalización del anterior. Estas cuantías se actualizarán en un 1% anual.

La concesión o no de dicho préstamo se llevará a cabo por la Comisión de Préstamos (integrada por la parte social y la parte empresarial), quienes deberán extremar la ponderación a la hora de valorar cada supuesto, obligándose los/las trabajadores/as solicitantes a acreditar debidamente cuantos extremos les sean requeridos.

La amortización de dicho préstamo se hará durante las 15 pagas posteriores al mismo como máximo y las cantidades amortizadas revertirán al fondo de préstamos.

La Empresa pondrá a disposición del fondo de préstamos la cantidad de 14.800 € por cada 100 trabajadores/as o fracción. Para la determinación de las cantidades se estará a la plantilla existente a la entrada en vigor del convenio, revisándose el número de trabajadores/as en plantilla al 1 de enero de cada año.

### CAPÍTULO VI

#### *CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y PROFESIONAL. PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD*

#### **Artículo 39.- Maternidad/paternidad**

En caso de maternidad/Paternidad se deberá avisar inmediatamente del hecho con un máximo de 48 horas del nacimiento del hijo/a del trabajador/a.

Excedencia maternal/paternal:

Los/las trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 5 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la finalización del periodo de suspensión de 16 semanas en los casos de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los/as trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad y el/la trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional a cuya participación deberá ser convocado por la Empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante los dos primeros años de la excedencia tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o puesto de trabajo equivalente.

#### Suspensión y lactancia:

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa en vigor.

Sin perjuicio de lo anterior:

1. La persona trabajadora podrá disfrutar inmediatamente después de la finalización del descanso de maternidad/paternidad de un total de 10 días laborales, como consecuencia de la acumulación de la lactancia de acuerdo a lo anteriormente establecido, debiendo ser por tanto su reincorporación a su puesto de trabajo, finalizado dicho periodo.
2. La trabajadora podrá optar por reducir su jornada de trabajo en 1 hora durante 2,5 meses inmediatamente después de la finalización del descanso de maternidad/paternidad.

#### Protección a la maternidad por riesgos derivados del trabajo:

A partir de la comunicación a la Empresa por parte de la trabajadora de su situación de embarazo, esta tendrá derecho a ocupar un puesto de menor esfuerzo o a adaptar su puesto de trabajo habitual al menor esfuerzo que exige su situación, hasta la fecha que marque la Ley para su reincorporación a su puesto normal anterior, después del disfrute del permiso por maternidad correspondiente. Además, la trabajadora embarazada disfrutará sus vacaciones reglamentarias en las fechas que ella misma solicite.

La reducción de jornada por cuidado de hijos/as o por razones de guarda legal de menor podrá disfrutarse hasta que el/la hijo/a o menor cumpla los 16 años, pudiendo acumularse en periodos y jornadas completas, teniendo las mismas garantías que la reducción de jornada estatutaria.

En todo lo demás, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

#### Permiso de paternidad:

El permiso de paternidad se ampliará a seis semanas por nacimiento de un/a hija/o, adopción o acogimiento familiar.

#### **Artículo 40.- Parejas de hecho**

Los/as trabajadores/as que acrediten, mediante la documentación necesaria, estar inscritos en el registro municipal o autonómico de parejas de hecho, disfrutarán de los mismos derechos que los matrimonios en las siguientes materias:

- Coincidencias de vacaciones de la pareja.
- Licencias y permisos retribuidos.
- Prestaciones sociales.

### CAPÍTULO VII

#### SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

#### **Artículo 41.- Salud laboral y prevención de riesgos**

La seguridad y la salud requieren la colaboración activa de todo el personal de la Empresa me-

dian­te la formación adecuada de las personas trabajadoras para desarrollar sus tareas. Sin perjuicio de lo anterior se establece un Protocolo de actuación a seguir en el supuesto de que cualquier persona trabajadora sufra un accidente. Es protocolo será susceptible de modificaciones que serán comunicadas a toda la plantilla.

El Protocolo de Actuación en caso de Accidente se regirá por las siguientes reglas:

- Siempre que se produzca un daño a la salud, se comunicará al responsable jerárquico del/a trabajador/a lesionado/a, que será quién determine la existencia del accidente en el puesto de trabajo y se encargará de garantizar el traslado de la persona trabajadora a la mutua o al centro de atención sanitaria en aquellos supuestos de especial gravedad que requieran asistencia inmediata. Deberá así mismo rellenar el volante de asistencia que entregará al trabajador/a para su presentación en la mutua.
- El mando intermedio, o responsable del trabajador/a se encargará de realizar la investigación del accidente, cumplimentando el modelo interno establecido en la Empresa.
- Una vez cumplimentado el parte interno de investigación de accidentes, el Servicio de Prevención Propio analizará el contenido del mismo y cumplimentará el modelo de conclusiones, en el que se propondrán las medidas preventivas dispuestas y se entregará copia a los/as trabajadores/as afectados/as para de esta manera intentar evitar la repetición del accidente por las mismas causas. La entrega de las medidas preventivas propuestas se hará con acuse de recibo.
- De ser necesario se procederá a revisar los riesgos evaluados y/o la planificación de las actividades preventivas encaminadas a evitar que se repitan los factores desencadenantes que hayan ocasionado el accidente en cuestión. Si fuese oportuno planificar medidas preventivas puntuales, se efectuará una planificación al efecto que se incluirá como parte de la planificación general de acciones preventivas de las Empresas.

En la Empresa se elegirán los/as correspondientes Delegados/as de Prevención, siendo estos/as los/as encargados de vigilar el cumplimiento total de lo dispuesto en esta materia en la legislación vigente, en el presente Convenio Colectivo, y en todo aquello que condicione la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus correspondientes reglamentos de desarrollo.

Respecto a su crédito horario, tendrá la consideración de trabajo efectivo, y por tanto no computará como crédito horario con cargo a lo previsto en el Art. 68.e del Estatuto de los Trabajadores, el tiempo dedicado a la realización de visitas a los lugares de trabajo, el empleado en acompañar a los/las técnicos/as o Inspectores/as de Trabajo y Seguridad Social, el empleado en informarse o presentarse en los lugares donde se hayan producido daños para la salud de los/las trabajadores/as, así como el tiempo invertido en solicitar información o elaboración de informes ante las autoridades laborales con competencias en materia de Seguridad y Salud Laboral.

#### **Evaluación de riesgos y acción preventiva.**

La acción preventiva en la Empresa se planificará por la Empresa a partir de la preceptiva evaluación inicial de riesgos que se realizará con carácter específico, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos especiales.

A tal fin, la Empresa, a partir de la información obtenida sobre organización, características y complejidad del trabajo, las materias o sustancias utilizadas, los equipos de protección existentes en la Empresa y sobre el estado de salud de los/las trabajadores/as, procederá a determinar los elementos peligrosos y a identificar a los/las trabajadores/as expuestos a riesgos, evaluando aquellos riesgos que no puedan eliminarse, controlarse o reducirse. Para dicha evaluación, la Empresa debe tener en cuenta la información recibida de los/las propios/as trabajadores/as afectados/as o sus representantes, así como la normativa específica, si la hubiere.

La evaluación y sus resultados deben documentarse, especialmente respecto de cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar alguna medida preventiva. Dicha documentación deberá facilitarse a los representantes de los/las trabajadores/as y órganos de prevención existentes en la Empresa.

A partir de los resultados de la evaluación, la Empresa realizará la planificación preventiva o las medidas correctoras necesarias para garantizar el mayor nivel de protección de seguridad y salud en los/las trabajadores/as, todo ello junto con la representación de aquellos y los órganos de prevención de la Empresa.

Se entregará crema protectora y repelente a la plantilla según evaluación de riesgos, reponiéndose por periodo medio de gasto.

Formación e información. - La Empresa queda obligada a facilitar al personal, antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo, la formación e información acerca de los ries-

gos y peligros que en él puedan afectarle, y sobre la forma, métodos y procesos que deben observarse para prevenirlos o evitarlos. Se informará así mismo a los delegados de prevención o, en su defecto, a los/las representantes legales de los/las trabajadores/as.

**Información:** A la firma del presente acuerdo, la Empresa estará obligada a informar periódicamente, a todo el personal adscrito a este Convenio, con relación a las funciones propias del servicio que prestan, haciendo especial énfasis en todo lo relacionado con las conclusiones obtenidas en la evaluación de riesgos laborales y el consiguiente plan de prevención de aquellos riesgos.

Los acuerdos alcanzados entre la Empresa y el Comité de Empresa, así como los acuerdos del Comité de Seguridad y Salud, se publicarán en los tablones de anuncios. Dichas representaciones, conjuntamente y de forma consensuada podrán tratar la conveniencia de celebrar alguna Asamblea Informativa para el personal de la Empresa en los supuestos que estimen necesarios.

**Formación:** La Empresa garantizará la formación teórica y práctica para los/las trabajadores/as afectados/as, en los temas relacionados con el servicio que presten y acordes con los trabajos a realizar y los factores específicos de riesgo del mismo, en base a la evaluación de riesgos.

La formación habrá de impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo, o, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento del tiempo invertido en las mismas. Dicha formación se consultará previamente con los/las Delegados/as de Prevención, informando de los estamentos que realicen esta formación.

### **Medios de protección**

La Empresa está obligada a adoptar, en todas las fases de su actividad, las medidas de seguridad necesarias con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo. Asimismo, queda obligada a facilitar a los/las trabajadores/as los equipos de protección individual de carácter preceptivo adecuados a los/las trabajos que realicen, de conformidad con el R.D. 773/1997, de 30 de mayo, de Equipos de Protección Individual. Por su parte, los/las trabajadores/as deberán cumplir las normas de seguridad y utilizar adecuadamente los mencionados equipos de protección individual.

Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente con los medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

La selección y revisión de estos EPIS se procurará consensuar en el seno del Comité de Seguridad y Salud; igualmente quedarán perfectamente reflejados en las medidas correctoras y plan preventivo de riesgos laborales. Se entregará la ficha técnica de medios de protección a los/as Delegados/as de Prevención para comprobar entre otras la certificación como medio de protección homologado para tal fin.

### **Manipulación de cargas**

La Empresa, en el supuesto de que algún/a trabajador/a manipule a mano cualquier carga que suponga riesgo para su seguridad, debe adaptar las medidas técnicas y organizativas necesarias para evitar la manipulación manual siempre que sea posible, bien mediante la utilización de ayudas mecánicas, bien reduciendo o rediseñando la carga, de conformidad con lo dispuesto en el R.D.487/1997, de 14 de abril, sobre Manipulación Manual de Cargas que entrañen riesgos, en particular dorso lumbares, para los/las trabajadores/as.

A los efectos anteriores, se entiende por manipulación manual de cargas, cualquier operación de transporte o sujeción de una carga por parte de uno/a o varios/as trabajadores/as, como el levantamiento, la colocación, el empuje, la tracción o el desplazamiento que por sus características o condiciones ergonómicas inadecuadas entrañe riesgos para los/las trabajadores/as.

La Empresa debe proporcionar información y formación a los/las trabajadores/as y a sus representantes sobre la forma correcta de manipular las cargas y los riesgos que implica el no hacerlo en dicha forma.

### **Protección de trabajadores/as especialmente sensibles a determinados riesgos**

1.- La Empresa garantizará de manera específica la protección de los/las trabajadores/as que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos/as que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberán tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos, y en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

2.- Los/las trabajadores/as no serán empleados/as en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su capacidad física, psíquica o

sensorial, debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores/as u otras personas relacionadas con la Empresa, ponerse en situación de riesgo o, en general, cuando se encuentre, manifiestamente, en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

3.- Igualmente, la Empresa deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los/las trabajadores/as, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer aspectos mutagénicos o detoxicidad para la procreación, tanto los aspectos de fertilidad como en el desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

#### **Artículo 42.- Prendas de trabajo**

Los pactos de negociación sobre cantidad, calidad y duración de las prendas de trabajo posteriores a los actuales vigentes, se realizarán por el Comité de Seguridad y Salud.

Las prendas de trabajo se entregarán en horas de trabajo en los respectivos centros de trabajo; ante cualquier medida o prueba se seguirá igual proceso.

#### **Artículo 43.- Lugares de trabajo**

La Empresa está obligada a exigir el cumplimiento de lo estipulado en el Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, de Lugares de Trabajo a aquellas empresas clientes, según lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Vestuarios: La Empresa estará obligada a solicitar a cada uno de sus clientes la puesta a disposición de un cuarto apropiado, de acuerdo con lo estipulado en el RD 486/1997, de 14 de abril, de Lugares de Trabajo, para su exclusiva utilización como vestuario por el personal de la limpieza.

### CAPÍTULO VIII

#### *MEJORAS DE CARÁCTER SOCIAL*

#### **Artículo 44.- Seguro colectivo de vida**

La Empresa contará con una póliza de vida y accidentes que cubra a toda la plantilla por los riesgos de incapacidad permanente total, absoluta, gran invalidez y muerte derivadas de las contingencias de enfermedad común, accidente (laboral y/o común) o enfermedad profesional.

En caso enfermedad, accidente común o fallecimiento, el/la trabajador/a o sus beneficiarios/as percibirán en concepto de indemnización 20.000 €. Por el contrario, para el caso de accidente laboral, enfermedad profesional o fallecimiento por causas laborales, el/la trabajador/a o sus beneficiarios percibirán un importe en concepto de indemnización de 22.000 €, independientemente de las prestaciones que por este motivo le correspondan.

La Empresa suscribirá para todo el personal un seguro de responsabilidad civil por los daños que puedan causar en el ejercicio de sus funciones.

Estos acuerdos entrarán en vigor a la fecha convenida con la aseguradora contratada al efecto una vez registrado y publicado el Convenio Colectivo.

#### **Artículo 45.- Fondo social**

La Empresa estará obligada a constituir un Fondo Social y Asistencial en las siguientes condiciones:

a- la Empresa aportará para dicho fondo 3.934,85 € por cada 100 trabajadores/as o fracción superior a 50 trabajadores/as. Para la determinación de las cantidades se estará a la plantilla fija existente a la entrada en vigor del convenio revisándose el número de trabajadores/as en plantilla al 1 de enero de cada año.

b- El Fondo Social y Asistencial será administrado por una comisión compuesta por los/las Representantes de los/las Trabajadores/as y de la Empresa, para que el fondo se destine exclusivamente a los fines sociales y asistenciales. Dicha Comisión se reunirá anualmente.

c- Las prestaciones del Fondo social y Asistencial serán reglamentadas según un orden de prioridad en sus estatutos, que como mínimo deberán recoger ayudas para el personal con hijos/as disminuidos/as físicos, psíquicos y/o sensoriales. Dicho fondo será administrado por la Comisión a que se hace referencia en el apartado b) de dicho artículo.

d- Se repartirá la cantidad total destinada a tal efecto entre las personas que soliciten en cada año

porcentualmente según coeficiente ponderación establecido para el reparto, distribuyendo la cantidad total entre las solicitudes aprobadas por la comisión. La documentación se podrá presentar a lo largo de todo el año de forma completa, siempre y cuando coincidan las fechas del informe médico y factura.

#### **Artículo 46- Prestaciones sociales**

Independientemente de lo regulado en el artículo anterior, la Empresa abonará a cada trabajador/a:

- a- el 100% del coste de la reposición de gafas, prótesis y sonotones, cuando se pruebe su rotura en horas de trabajo, para lo que se deberá de avisar inmediatamente dentro de la misma jornada de trabajo a su encargado o por comunicación escrita al Departamento de Recursos Humanos.
- b- Calzado especial a los/las trabajadores/as que lo necesiten para desarrollar su trabajo por prescripción médica, previo informe del servicio de vigilancia de la salud.
- c- Una ayuda por natalidad o adopción de 161,71 € por hijo/a.
- d- Una subvención para ayuda de guarderías y escuelas infantiles consistente en 40 € euros mensuales por cada hijo/a de 3 años o menos, siendo requisito para la percepción de dicho importe la acreditación de la situación que da derecho a la ayuda.
- e- Una ayuda por matrimonio del trabajador/a de 161,71 €.
- f- En aras a considerar el bienestar y salud de la plantilla se proporcionará durante la vigencia de este convenio a los trabajadores/as un servicio de apoyo telefónico nutricional y psicológico gratuito.
- g- Igualmente se favorecerá el acuerdo durante la vigencia de este convenio de una plataforma de descuentos económicos en compras para toda la plantilla.

En caso de existir error en la documentación que acredite el derecho se contestará en un máximo de un mes para su subsanación.

#### **Artículo 47.- Complemento de incapacidad temporal contingencias comunes, profesionaleso situación de riesgo en el embarazo**

En caso de contingencias comunes derivadas de accidente no laboral o enfermedad común y de contingencias profesionales derivadas de accidente de trabajo, incluido el *in itinere* y enfermedad profesional, así como riesgo en el embarazo, todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo percibirá un complemento por situación de Incapacidad Temporal con el fin de garantizar el 100% del salario real mensual, independientemente del tiempo que dure tal situación, desde el primer día de la baja y hasta el alta médica, no produciendo esta situación merma alguna en las Pagas Extraordinarias.

Dentro de este complemento no se incluirá la denominada prima de asistencia, a excepción de situaciones de incapacidad temporal por accidente de trabajo y enfermedad profesional y maternidad/paternidad.

#### **Artículo 48.- Revisión médica**

Se realizará, por parte del Servicio de Vigilancia de la Salud, una revisión médica anual, pudiéndose establecer un reconocimiento médico previo para determinados puestos de trabajo.

El Servicio de Prevención, de acuerdo con el Comité de Seguridad y Salud, determinará las pruebas a realizar y la periodicidad de las mismas, dependiendo del puesto de trabajo.

En octubre se facilitará una vacuna contra la gripe, de carácter voluntario, que se administrará en horas de trabajo. De igual forma, la Empresa facilitará vacunas contra la hepatitis B para todos/as los/las trabajadores/as que lo soliciten, entregándoles a cada uno/a su correspondiente Cartilla de Vacunaciones, y siendo administradas en horas de trabajo.

Se intentará que los reconocimientos médicos se realicen en horas de trabajo; en caso contrario, se compensará al trabajador/a que lo realice con un permiso máximo de 2 horas para cada una de las pruebas que integren tal reconocimiento, las cuales disfrutará en el plazo de un mes desde que se realizase el reconocimiento, con una hora mínimo por día.

El resultado de dicho reconocimiento se entregará a cada trabajador/a.

Las pruebas que se deben realizar al trabajador dentro del reconocimiento médico serán una analítica de sangre y orina, así como las pruebas complementarias que a criterio médico se consideren oportunas según los protocolos médicos de aplicación en cada caso.

La revisión médica será de carácter voluntario salvo en las excepciones fijadas en el artículo 22 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, y los reconocimientos exigidos en el artículo 243 de la Ley General de la Seguridad Social en los que hayan de cubrir puestos con riesgo de

enfermedades profesionales.

#### **Artículo 49.- Premio por jubilación**

Los/las trabajadores/as que soliciten su jubilación, recibirán por parte de la Empresa, y por cada año de trabajo en la misma, o por la antigüedad que tengan reconocida en el momento de producirse aquella, las cantidades siguientes:

- a los 60 años: 532 €
- a los 61 años: 466 €
- a los 62 años: 399 €
- a los 63 años: 333 €
- a los 64 años: 267 €
- a partir de los 65 años hasta los 67 años: 200 €

Igualmente se abonará la cantidad de 200 € por año de servicio prestado, cuando el/la trabajador/a solicite la jubilación dentro de los seis meses posteriores al cumplimiento de los 67 años.

Se estará a lo dispuesto en la futura legislación en lo referente a esta materia de jubilación. Estas cantidades se actualizarán según la póliza contratada a todos los efectos.

Sin perjuicio de lo anterior, las cantidades reseñadas anteriormente dejarán de resultar aplicables y, por ende, no tendrán derecho a ser solicitadas por las personas trabajadoras a partir de la fecha en la que se suscriba un acuerdo entre la Empresa y la RLPT en los términos previstos en la Disposición Final 1ª del presente Convenio Colectivo. A partir de la firma de ese acuerdo, las condiciones en materia de premios de jubilación se regirán por los términos y condiciones que se estipularán en el antecitado acuerdo.

#### **Artículo 50.- Jubilación parcial y contrato de relevo**

En todo momento se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, pero en cualquier caso, de cara a facilitar el mecanismo de traslados y promoción interna, regulado en este convenio, todo aquel/la trabajador/a que se jubile parcialmente, y que acceda a dicha jubilación parcial sin necesidad de tener que

celebrarse un contrato de relevo de carácter indefinido, con el/la trabajador/a relevista, el/la trabajador/a que acceda a la jubilación parcial podrá decidir los periodos en los que prestar sus servicios, previo acuerdo con su jefe de servicio.

Igualmente, siempre que sea posible por necesidades del servicio y atendiendo a la legalidad vigente, se optará por celebrar un contrato de relevo con una categoría inferior y /o diferente turno para cubrir dicha situación de jubilación parcial. Pudiendo optar la plantilla indefinida del mismo servicio que cuente con la misma jornada que la persona prejubilada a la categoría y/o turno vacante según procedimientos similares de traslado y /o promoción establecidos en el presente Convenio. De tal manera que el turno que ocupe el trabajador relevista sea el que queda vacante con independencia del que ocupe el trabajador relevado.

1. Llegada la jubilación total del trabajador/a le será de aplicación el artículo 49 del presente Convenio Colectivo.
2. No será de aplicación a los/las trabajadores/as jubilados/as parcialmente el Art. 40 del Convenio Colectivo. Las prendas de trabajo se entregarán a los jubilados parcialmente en función de los criterios que determine el Comité de Seguridad y Salud.
3. En materia de Incapacidad Temporal, vista las especiales circunstancias de prestación de servicio del personal que se acoja a la jubilación parcial regulada en este acuerdo, se establece, como excepción al régimen convencional previsto en el vigente Convenio Colectivo, que no será de total aplicación a este personal la regulación contenida en el Art.47 del mismo, de modo que tales trabajadores/as solo tendrán derecho al complemento que correspondan en función de la contingencia, durante el periodo en que el/la trabajador/a estuviese prestando sus servicios profesionales para la Empresa.
4. Las indemnizaciones y derechos concedidos en el vigente Convenio Colectivo para los casos en los que se produzca incapacidad permanente absoluta, gran invalidez o muerte, le serán reconocidos en su integridad a los/las trabajadores/as jubilados parcialmente, únicamente en el caso de que la baja médica o fallecimiento que hubiese sido el origen de dichas contingencias se produzcan durante el periodo en que el/la trabajador/a estuviese prestando sus servicios profesionales para la Empresa.



La Comisión Mixta Paritaria interpretará los artículos del Convenio Colectivo que se aplicarán a los/las trabajadores/as jubilados parcialmente en proporción a la jornada efectivamente trabajada.

## CAPÍTULO IX

### CONTRATACIÓN. MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO

Entre las modalidades de contratación que pueden ser utilizadas en la Empresa, las que se recogen a continuación se sujetarán, además de a las normas legales y reglamentarias establecidas, a las que seguidamente se indican:

#### **Artículo 51.- Contrato temporal por circunstancias de la producción**

El contrato temporal por circunstancias de la producción podrá concertarse, de conformidad con la regulación prevista en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, en los supuestos que a continuación se detallan:

##### **a) Situaciones Ocasionales Imprevisibles:**

Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad.

Cuando el contrato obedezca a estas causas tendrá una duración máxima de seis meses.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

##### **b) Oscilaciones de actividad:**

Las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la Empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1.

Cuando el contrato obedezca a estas causas tendrá una duración máxima de seis meses.

Expresamente se pacta que, entre las oscilaciones referidas en el primer párrafo, se incluyen aquellas que derivan de las vacaciones anuales de las personas trabajadoras.

##### **c) Situaciones Ocasionales Previsibles:**

Igualmente, se podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida.

En este caso sólo se podrá utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato.

Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada.

La Empresa en el último trimestre de cada año trasladará a la Representación Legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

#### **Artículo 52.- Contrato para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo**

##### **A. Contratos por sustitución de la persona trabajadora**

Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en este convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

Se pacta expresamente, a modo ejemplificativo, la posibilidad de su celebración para suplir las ausencias derivadas de incapacidad temporal, nacimiento, excedencias, permisos retribuidos, suspensiones de empleo y sueldo, sustituciones por formación u otros permisos análogos, debiendo de constar, en estos casos, en el contrato, el nombre o nombres y periodos de las personas trabajadoras objeto de la sustitución, y la/s causa/s, pudiendo acumularse sucesivamente varias de ellas en un solo contrato.

**B. Contratos de sustitución para la cobertura temporal de puestos vacantes hasta su cobertura definitiva**

Siendo la Empresa sociedad mercantil estatal del sector público, se pacta expresamente la posibilidad de suscribir contratos de sustitución para cubrir temporalmente un puesto de trabajo hasta que finalice el proceso de selección o de provisión para su cobertura definitiva, de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad y en los términos establecidos en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Dicho contrato se extinguirá por la cobertura del puesto por cualquiera de los sistemas de selección o provisión establecidos en este convenio, o en su caso, por su supresión, en los términos previstos legalmente. Dichos procesos no podrán durar más de tres años a contar desde la suscripción del contrato de sustitución.

#### **Artículo 53.- Contrato de trabajo fijo discontinuo**

El contrato por tiempo indefinido de fijos-discontinuos se concertará, de conformidad con la regulación establecida en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores, para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y con carácter estacional o de temporada para periodos a fecha determinada o indeterminada.

#### **Artículo 54.- Contrato de trabajo a tiempo parcial**

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un/a trabajador/a a tiempo completo comparable.

Se ofertará, cuando haya posibilidad y el servicio lo permita, a la plantilla con contratos a tiempo parcial el aumento de jornada laboral con el objetivo de ampliar jornadas. Teniendo en cuenta que el aumento puede que genere jornadas partidas. A excepción de los clientes privados que requieran otra parcialidad, intentando también en estos casos que dichas jornadas sean realizadas por trabajadores/as de jornada parcial de la plantilla, de forma voluntaria.

A la firma del presente convenio se ofertará a la plantilla con contrato a tiempo parcial el pacto para la realización de horas complementarias, de tal manera que quede registrada toda aquella persona que acepte dicho pacto. Para nuevas contrataciones con contratos a tiempo parcial, de acuerdo a la legislación vigente se ofrecerá el mismo pacto de realización de horas complementarias.

El pacto debe recoger el número de horas complementarias, que no puede exceder del 60% de las horas ordinarias de trabajo objeto de contrato.

Solo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.

El/la trabajador/a conocerá el día y la hora de ejecución de las horas complementarias con 7 días de antelación a su realización.

El/la trabajador/a podrá renunciar al pacto para la realización de las horas complementarias siempre y cuando éste se lleve a cabo una vez cumplido un año desde su celebración y con un preaviso de 15 días.

Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, la Empresa podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador/a la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el treinta por ciento, de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa del trabajador/a a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.

Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas que se establecen en los párrafos anteriores.

Ya sean horas complementarias voluntarias o pactadas, su realización debe respetar los límites legales de jornadas y descansos.

**Artículo 55. Contratos formativos****A) Contrato de formación en alternancia.**

Tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, se realizará de acuerdo con las siguientes reglas:

- a) Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional.

Sin perjuicio de lo anterior, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.

- b) En el supuesto de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo-formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años.
- c) La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la Empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras.
- d) La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la Empresa. Esta última, que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la Empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Dicho centro o entidad deberá, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora en la Empresa.
- e) Los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación, elaborarán, con la participación de la Empresa, los planes formativos individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.
- f) Son parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia Empresa, cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la Empresa y el centro. Reglamentariamente se desarrollarán el sistema de impartición y las características de la formación, así como los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.
- g) La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.
- h) Solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo.
- No obstante, podrán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades del Catálogo citado, siempre que dichos contratos respondan a distintas actividades vinculadas al ciclo, al plan o al programa formativo y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite previsto en el apartado anterior.
- i) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en este convenio.

- j) No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en esta Empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses.
- k) Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.
- Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados periodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad.
- l) No se establecerá periodo de prueba en estos contratos.
- m) La retribución no podrá ser inferior al sesenta por ciento el primer año ni al setenta y cinco por ciento el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

#### **B) Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al correspondiente nivel de estudios.**

Tendrá por objeto la obtención de la práctica profesional adecuada al correspondiente nivel de estudios.

Se podrá celebrar con personas que estén en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral, siempre que se concierte dentro de los plazos establecidos en el artículo 11 del E.T.

La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.

La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será la misma que la reseñada previamente para los contratos de formación en alternancia.

En todo lo no previsto en este artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del E.T.

En todo caso la Empresa podrá utilizar cualesquiera modalidad o figura contractual admitida por la legislación laboral vigente o que pueda aprobarse en el futuro, ajustando la contratación a todas las disposiciones legales vigentes en cada momento.

Se especificarán con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

#### **Artículo 56.- Contrato indefinido ordinario**

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en esta materia.

### CAPÍTULO X

#### RÉGIMEN DISCIPLINARIO

#### **Artículo 57.- Facultad sancionadora**

Los/las trabajadores/as podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes y en el Estatuto de los Trabajadores.

La enumeración de los diferentes tipos de faltas es meramente enunciativa y no implica que no puedan existir otras, las cuales serán calificadas según la analogía que guarden con aquéllas.

#### **Artículo 58.- Graduación de las faltas**

Las faltas cometidas por los/las trabajadores/as al servicio de la Empresa se clasificarán atendiendo a su importancia, transcendencia, intención, reincidencia y circunstancias concurrentes en tres categorías:

- Leves.
- Graves.
- Muy graves.

**Artículo 59.- Faltas leves**

Se considerarán faltas leves, entre otras, las siguientes:

1. Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
2. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferior a 30 minutos, sin que existan causas justificadas.
3. El abandono sin causa justificada del puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo, siempre que dicho abandono no resultase perjudicial para la Empresa ni perturbará el trabajo de los demás operarios, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material, prendas de trabajo o medios de protección y en su limpieza.
5. No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio o circunstancias personales que puedan afectar a su relación y obligaciones con la Empresa en el plazo de 5 días después de haberlo efectuado.
6. Falta de aseo y limpieza personal ocasionalmente dentro de la jornada de trabajo.
7. Dejar ropa o efectos personales fuera de los lugares adecuados para su custodia.
8. Las discusiones con los compañeros/as de trabajo en las dependencias de la Empresa o durante la jornada laboral, siempre que no sea en presencia de público.
9. Faltar un día al trabajo sin autorización o causa justificada.
10. Retrasar el envío de los partes de alta, baja o confirmación en caso de incapacidad temporal.
11. Comer durante las horas de trabajo, excepto en el tiempo destinado a descanso.
12. No comunicar con carácter previo la ausencia al trabajo y no justificar dentro de las 24 horas siguientes la razón que lo motivó, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
13. No avisar a su jefe inmediato de los defectos del material o de la necesidad de éste para el buen desenvolvimiento del trabajo.
14. Faltas de respeto y educación en el trato con los compañeros/as de trabajo y faltas de respeto e incorrección en el modo de dirigirse a superiores o subordinados.
15. Encontrarse en el centro de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral, cuando la Empresa así lo tenga expresamente establecido.
16. El incumplimiento de normas de seguridad e higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales.
17. Cualquier otra de semejante naturaleza.

**Artículo 60.- Faltas graves**

Se calificarán como faltas graves, entre otras, las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad en un periodo de 30 días, no justificadas.
2. Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa justificada.
3. Una falta al trabajo no justificada, cuando tenga que relevar a un compañero.
4. Entregarse a juegos o similares, cualesquiera que sean, estando de servicio.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de aquella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, se considerará como falta muy grave.
7. Cualquier alteración intencionada o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio/a trabajador/a o a sus compañeras/os.
8. Dormir durante la jornada de trabajo.
9. Actitudes o comportamientos que degraden la buena imagen de los/las trabajadores/as o de la Empresa.
10. Falta notoria de respeto o consideración al público.
11. Descuido importante en la conservación y limpieza de las herramientas, útiles y medios de protección que lo requieran.

12. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la Empresa sin la oportuna autorización.
13. El abandono del puesto de trabajo, sin causa justificada que ocasione perjuicios a la Empresa opueda ser causa de accidente de sus compañeras/os.
14. La embriaguez o toxicomanía durante el trabajo cuando no sea habitual, o fuera del mismovistiendo uniforme de la Empresa.
15. La disminución voluntaria del rendimiento normal del trabajo.
16. Ofender de palabra o mediante amenazas a un compañero, o a un subordinado.
17. Subir a los vehículos sin la debida autorización; consentir los conductores/as que suban los/lastrabajadores/as no autorizados, o subir y bajar de ellos en marcha sin que medie causa justificada o fuerza mayor.
18. Aconsejar o incitar a los/las trabajadores/as a que incumplan su deber, de no producirse alteraciones ilícitas ni conseguir su objeto, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmenteprotegibles.
19. No prestar la diligencia o atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio/a trabajador/a, sus compañeros/as, la Empresa o terceros.
20. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, cuando las mismas supongan algún riesgo para el/la trabajador/a, sus compañeros/as o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la Empresa o hacer uso indebido de los mismos.
21. La negligencia o imprudencia grave en el desarrollo de la actividad encomendada.
22. No advertir, inmediatamente a sus jefes, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales, así como ocultar o falsear dicha información.
23. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
24. La negligencia grave en la conservación de materiales o máquinas, cuando el/la trabajador/atenga a su cargo dicha conservación.
25. La reincidencia en faltas leves que hubieran sido sancionadas, aunque sean de distintanaturaleza, cometidas en el trimestre anterior, excepto las faltas de puntualidad.
26. Simular la presencia de otra empleada/o por cualquier medio.
27. La reiterada falta de aseo y limpieza personal.
28. Prolongar las ausencias justificadas por tiempo superior al necesario.
29. El incumplimiento de normas de Seguridad e Higiene cuando no comporten riesgos personales materiales.
30. La alteración o permuta de turnos o trabajos sin autorización del superior jerárquico.
31. Alegar motivos falsos para obtener licencias o anticipos.
32. No reflejar las incidencias ocurridas en el servicio en la correspondiente hoja de ruta o parte detrabajo y no cumplimentar los mismos.
33. La reiteración durante el desempeño de sus funciones laborales de la falta de uniformidad yuso de las prendas de trabajo reglamentarias injustificadamente.
34. Las acusaciones y/o imputaciones que resulten infundadas o falsas vertidas sobre un trabajador/a de la plantilla de la Empresa.
35. Todas aquellas otras de semejante naturaleza.

**Artículo 61.- Faltas muy graves**

Se considerarán como faltas muy graves, entre otras, las siguientes:

1. Más de diez faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un período de seis meses o veinte durante un año.
2. Faltar al trabajo más de dos días durante un periodo de treinta días sin causa justificada.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el trabajo.
4. La condena por robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la Empresa, que puedaimplicar desconfianza para ésta, y en todo caso, las de duración superior a seis años.
5. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, ma-

- quinaría, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos, o cualquier otro objeto de la Empresa.
6. Fumar en lugares peligrosos o inflamables.
  7. Violar intencionadamente el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa, de sus trabajadores/as o de las representaciones sindicales.
  8. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
  9. El incumplimiento de lo establecido en este convenio en materia de discreción profesional.
  10. La competencia desleal.
  11. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeras/os o subordinados.
  12. El abandono del puesto de trabajo sin justificación cuando ello ocasione grave perjuicio para la Empresa o fuera causa de accidente para el/la trabajador/a, sus compañeras/os o terceros.
  13. La imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las normas de Seguridad e Higiene en el Trabajo que ocasionen riesgo grave de accidente laboral, perjuicios a sus compañeras/os o a terceros, o daños a la Empresa.
  14. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.
  15. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
  16. La desobediencia continuada o persistente.
  17. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, durante la realización del trabajo que sean constitutivos de delito.
  18. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros/as de trabajo.
  19. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de los últimos seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción.
  20. La incitación a los/las trabajadores/as para que incumplan sus obligaciones laborales, cuando, siquiera parcialmente cumplan sus objetivos, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.
  21. Pedir regalos de cualquier tipo por los servicios de la Empresa.
  22. Los robos, hurtos o apropiaciones indebidas producidos contra la Empresa o compañeras/os.
  23. Trabajar por cuenta propia o ajena estando en situación de baja por enfermedad o accidente.
  24. La condena judicial por acoso laboral o maltrato, sea sexual, por razón de sexo o psicológico (según lo previsto en el protocolo de acoso).
  25. No obstante, la apertura de protocolo de acoso podrá dar lugar a la aplicación de medidas cautelares proporcionales al hecho demostrados y siempre velando por la protección de la víctima según lo previsto en el protocolo de acoso.
  26. Las faltas de semejante naturaleza.

La enumeración de faltas que se articulan en cada una de las categorías, es meramente enunciativa y no exhaustiva, dada la complejidad del servicio que presta la Empresa. Para la sanción de las conductas anteriores, así como de las no expresamente contempladas, se estará en todo caso a la aplicación estricta del principio de proporcionalidad.

#### **Artículo 62.- Prescripción de las infracciones y faltas**

Las faltas leves prescribirán a los 10 días naturales; las graves a los 20 días naturales, y las muy graves a los 60 días naturales, a partir de la fecha en que el Departamento de Recursos Humanos tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

#### **Artículo 63.- Sanciones. Aplicación**

Las sanciones que la Empresa podrá imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

- 1.- Por faltas leves:
  - Amonestación verbal.
  - Amonestación por escrito.
  - Suspensión de empleo y sueldo de uno o dos días.

2.- Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.

3.- Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días.
- Despido.

Para la aplicación y graduación de las sanciones se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, así como la repercusión del hecho en los demás trabajadores/as, en la Empresa o en un tercero.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los/las trabajadores/as que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la Empresa, en el que serán oídos, además del interesado, otros miembros de la representación a que este perteneciera, si los hubiere.

Las Empresas anotarán en los expedientes laborales de sus trabajadores/as las sanciones que les imponga.

En aquellos supuestos en los que la Empresa pretenda imponer una sanción por faltas graves o muy graves a los/las trabajadores/as afiliados a un sindicato deberá, con carácter previo, dar audiencia al delegado sindical, si lo hubiere o en su caso a la Comisión Mixta.

La valoración de las faltas y las sanciones impuestas por la Empresa serán revisables ante la jurisdicción competente.

Todas las sanciones serán comunicadas por escrito al trabajador/a, salvo la amonestación verbal. El citado escrito contendrá: el nombre del trabajador/a, la fecha del escrito, los hechos constitutivos de la falta, la fecha de su comisión, la calificación de la falta y la sanción que se impone.

Las faltas, indistintamente del tipo que sean, serán puestas en conocimiento de la R.L.T a la vez que, al trabajador, exponiéndose los motivos y la clase de sanción y/o despido.

Los/las trabajadores/as afectados/as por este Convenio, independientemente del tipo de contrato que tengan, en caso de despido, que no sea declarado procedente, serán indemnizados con cuarenta y cinco días de salario por año de servicio sin tope de mensualidades.

## CAPÍTULO XI

### *DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES/AS*

#### **Artículo 64.- Garantías sindicales**

Las/os trabajadores/as tienen derecho a celebrar asambleas, fuera del horario de trabajo, en su centro de trabajo, con la simple notificación previa a la Empresa. Se concederán dos horas para la realización de Asambleas, con un tiempo mínimo de duración de 60 minutos, que disfrutará todo el personal de conformidad con lo establecido en el artículo 24 del presente convenio colectivo

Para asuntos sindicales de importancia, que requieran el asesoramiento de los Sindicatos o Centrales Sindicales, se posibilitará el acceso a los centros de trabajo a representantes sindicales, no pertenecientes a la Empresa, previa notificación y autorización de la misma.

#### **Delegados/as sindicales y miembros del Comité de Empresa**

Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de 30 horas mensuales de crédito de horas sindicales para el ejercicio de sus funciones.

Las horas sindicales serán acreditadas con el correspondiente justificante de las secciones sindicales.

Las reuniones ordinarias entre Comité de Empresa y la Empresa serán una vez al mes, salvo urgencia. En las actas aparecerán los acuerdos y los comentarios de todas las partes y se levantará acta en el momento de terminar y se firmará antes de levantar la sesión. Las reuniones se convocarán con orden del día y posibilidad de poder añadir cualquier otro punto hasta 48 horas antes de la reunión. Los puntos que surjan posteriormente o en la misma reunión serán para la convocatoria siguiente. Las horas sindicales serán en bolsa anual de doce meses por sección sindical incluida el/la Delegado/a de la Sección Sindical. El caso mediaciones colectivas, se podrá acordar el tiempo y las horas a cargo de la Empresa, de las personas que acudan. Las comisiones mixtas, igual-



dad y Comité Salud serán siempre a cargo de la Empresa. Las horas de reunión con el Comité Empresa que se celebrarán cada mes serán a cargo de la Empresa. En las reuniones con las secciones sindicales la primera hora será a cargo de la Empresa. El Comité de Salud se reunirá cada 3 meses salvo otra necesidad. La comisión de igualdad se reunirá entre el 15 y 20 de abril, con alguna propuesta por ambas partes, con el fin de agilizar el plan de Igualdad, de tal manera que se cumpla con lo dispuesto en el acta de inspección de libro de visitas.

En caso de superar los 501 trabajadores/as se incrementará el crédito horario sindical en lo que estipula el Estatuto de los Trabajadores, respetando siempre el acuerdo existente anteriormente citado.

Será en el Comité de Empresa donde se desarrolle la toma de decisiones de las comisiones de trabajo que existan hasta ahora.

Estas horas serán contabilizadas en los siguientes temas: consultas a organismos oficiales; consultas y asesoramiento sindical; reuniones sindicales, a nivel central o centrales sindicales y, en general, de todas las actividades de interés laboral y/o sindical, dentro y fuera de la Empresa.

El disfrute de las horas sindicales se globalizará según acuerdo de los/as interesados/as. Asimismo, la necesidad será notificada previamente y acreditada con posterioridad a su uso. Las horas de reunión con la Empresa y sobre negociación y deliberación del Convenio, así como de otras materias, irán a cargo de la Empresa.

Los/as Delegados/as Sindicales tendrán derecho a informar y ser informados/as en el ámbito de la Empresa.

Los/as Delegados/as de Personal o el Comité de Empresa habrán de contar con un tablón de anuncios, acristalado y con llave, para preservar la integridad del material expuesto, diferenciado del que utilice la Empresa, en todos los centros de trabajo.

#### **Artículo 65- Secciones sindicales**

Los sindicatos o Centrales Sindicales podrán constituir Secciones Sindicales en la Empresa de acuerdo con la ley y con sus Estatutos.

Cuando las citadas Secciones Sindicales sean de Sindicatos que hayan obtenido representación en las Elecciones a Comité de Empresa podrán designar un/a Delegado/a Sindical que dispondrá de los mismos derechos, garantías y crédito horario que disfruten los miembros del Comité de Empresa.

El/la Delegado/a Sindical deberá ser un trabajador/a en activo en la Empresa, designado de acuerdo con los Estatutos del Sindicato o Central Sindical a la que represente.

#### **Funciones de los/as Delegados/as Sindicales**

1. Representar y defender los intereses del Sindicato al que representa y de los/as afiliados/as del mismo en la Empresa, y servir de instrumento y comunicación entre su Sindicato o Central Sindical y la Dirección de la Empresa.
2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, en solitario o con la Empresa, Comité de Seguridad y Salud, con voz, pero sin voto.
3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley.
4. Serán oídos/as por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecte a los/las trabajadores/as en general y a los afiliados/as al Sindicato en particular.
5. Serán, asimismo, informados/as y oídos/as por la Empresa con carácter previo:
  - a. acerca de los despidos y sanciones que afecten a los/as afiliados/as.
  - b. En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de los/las trabajadores/as, cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo en general y, sobre todo proyecto o acción Empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los/las trabajadores/as.
  - c. La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados/as y repartir propaganda sindical.
7. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a sus respectivos/as afiliados/as al Sindicato y a los/las trabajadores/as en general, la Empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el/la Delegado/a, un tablón de

anuncios, de las mismas características que el del Comité de Empresa, que deberá establecerse dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los/las trabajadores/as.

8. Podrán delegar en otro representante legal los/las trabajadores/as para acompañar a las personas afectadas por expedientes sancionadores. Informando por escrito desde la sección sindical a principios de año de las personas en las que se delega.

#### **Artículo 66.- Cuotas sindicales**

A requerimiento de los/las trabajadores/as afiliados a los Sindicatos o Centrales Sindicales, la Empresa descontará en la nómina mensual de los/las trabajadores/as el importe de la cuota sindical correspondiente.

El/la trabajador/a interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, el Sindicato o Central Sindical a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente libreta de ahorro y la entidad a la que deberá ser transferida la correspondiente cantidad.

Las Empresas efectuarán las antedichas detracciones salvo indicación en contrario.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA**

En la Empresa no podrá haber más de un 3 por ciento de trabajadores/as con contrato temporal, quedando excluidos de este porcentaje los contratos de sustitución por I.T., vacaciones, licencias, permisos y excedencias, así como los eventuales para campañas especiales.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA**

El Catálogo de Puestos de Trabajo recogerá las características y funciones de cada puesto de trabajo presente en la Empresa según el Plan Director que se pacte entre la Empresa y la RLPT.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA**

Las partes firmantes reconocen la necesidad de tratamiento del problema que para nuestra Empresa supone el absentismo y entienden que su reducción implica tanto la correcta organización por parte de nuestra Empresa, como las adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, en orden a conseguir, de una parte, una efectiva protección de la salud física y mental de los/las trabajadores/as, y de otra, un aumento de la presencia del trabajador/a en su puesto de trabajo.

De igual forma, las partes son conscientes del grave quebranto que en la atención a los ciudadanos produce el absentismo cuando se superan determinados niveles, así como la necesidad de disminuirlo dada su negativa incidencia en la eficacia de los servicios.

Dado el porcentaje de absentismo que se viene produciendo y la preocupación anteriormente expresada por todas las partes se encomienda el estudio y puesta en marcha de las medidas oportunas a la Comisión de Salud.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA**

##### **CREACIÓN DE EMPLEO Y PROMOCIÓN**

Para el colectivo de Administración, se acuerda llevar a cabo un mínimo de 5 promociones durante la vida del convenio, correspondiendo 3 promociones de auxiliar administrativo/a a administrativo/a, y 2 promociones de administrativo/a a oficial administrativo/a. Al menos una de las promociones referenciadas se realizará en el ejercicio de 2022.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA**

De cara al correcto funcionamiento en la relación Empresa/trabajadores/as se plantean que la presentación de los asuntos propios, de la ropa de la Empresa, los partes de trabajo y partes de maquinaria/vehículo se realizará bajo un recibí de la Empresa. En el momento en que sea posible estos documentos se presentarán de forma electrónica emitiéndose un resguardo electrónico.

#### **DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA**

Se realizará un estudio al objeto de dedicar el dinero acumulado en el premio de jubilación y las cuantías destinadas anualmente para el mismo a un fondo de mejoras sociales para todos/as los/las trabajadores/as. En función de las conclusiones de dicho estudio se realizará un acuerdo entre comité y empresa a este respecto.

#### **DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA**

En todas las cuestiones no recogidas en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Convenio General del sector saneamiento público, de limpieza pública viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza de alcantarillado.

#### **DISPOSICIÓN FINAL TERCERA**

Todo lo recogido en el presente convenio será de aplicación de acuerdo al principio de jerarquía normativa de las normas, por tanto, aquellas cláusulas o artículos que, como consecuencia de las disposiciones legales vigentes en el momento actual o futuro, contradigan lo recogido en dichas disposiciones legales, quedan o quedarán derogadas, quedando su regulación de acuerdo a lo establecido en dichas normas, siendo la Comisión Mixta Paritaria la que tendrá que adecuar el texto del presente convenio a las modificaciones de las mencionadas disposiciones legales.

#### **DISPOSICIÓN FINAL CUARTA**

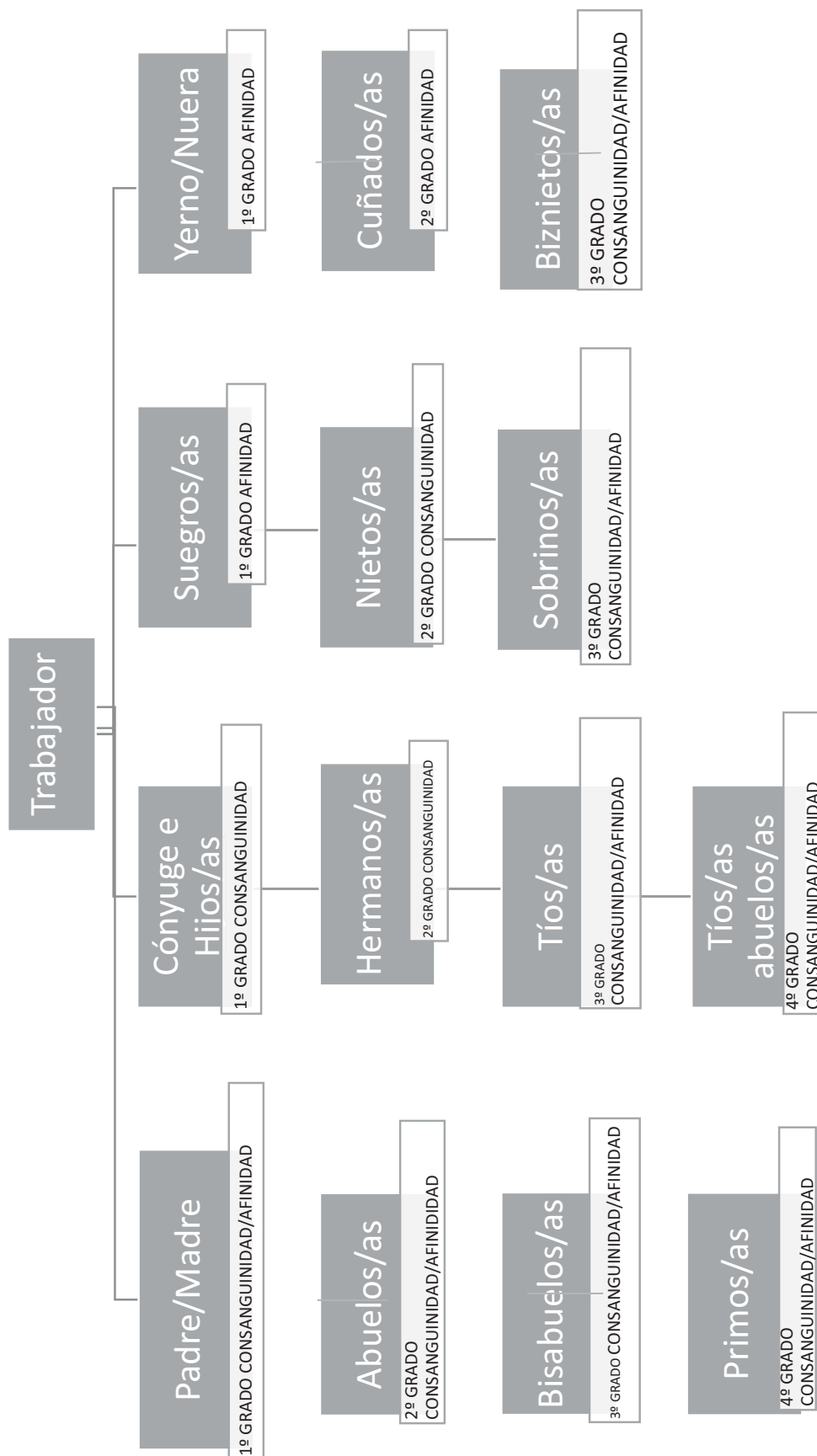
Se celebrará en el término de 6 meses desde la publicación del presente Convenio una propuesta formal de comienzo del Plan Director, que será una negociación que conlleve un acuerdo entre las partes y el resultado del mismo se incorporará al Convenio Colectivo.

En materia de formación, movilidad interna, selección, fichas de puesto y categorías profesionales se estará a lo dispuesto en el Plan Director que se acuerde.

#### **DISPOSICIÓN FINAL QUINTA**

El presente convenio prevalecerá sobre cualquier acuerdo anterior derogándose los acuerdos anteriores al mismo, a excepción de las recogidas en el Plan de Igualdad y en los distintos acuerdos de diferente índole aprobados con la RLPT A título meramente enunciativo, se incluyen protocolos laborales, códigos de conducta, reglamentos en vigor a la firma del presente Convenio colectivo, etc.

ANEXOS AL CONVENIO COLECTIVO  
ANEXO I  
**GRADOS DE PARENTESCO**



**ANEXO II  
TABLA SALARIAL 2021**

	SALARIO BASE 2021	PLUS CONVENIO 2021	PAGA VERANO 2021	PAGA NAVIDAD 2021	TOTAL 2021	PAGA ABSENTISMO 2021	PLUS TÓXICO/ RESPONSABILIDAD 2021	PLUS DISPONIBILIDAD 2021	PLUS COMPLEMENTO CARNET C	TOTAL TABLA SALARIAL 2021
Gerente	3.776,57	0,00	3.776,57	3.776,57	52.871,92					52.871,92
Director	4.277,43	0,00	4.277,43	4.277,43	59.884,08					59.884,08
Jefe de Administración	3.262,92	0,00	3.262,92	3.262,92	45.680,93					45.680,93
Jefe de Personal	3.262,92	0,00	3.262,92	3.262,92	45.680,93					45.680,93
Jefe de Servicio	1.697,28	502,35	1.697,28	1.948,46	30.041,36	1.697,28	1.400,26	6.240,00		39.378,90
Jefe Servicio Contabilidad	1.697,28	502,35	1.697,28	1.948,46	30.041,36	1.697,28	1.400,26	6.240,00		37.978,64
Encargado General	1.519,96	438,48	1.519,96	1.739,20	26.760,49	1.519,96	1.253,97	5.590,00		35.124,42
Encargado Gral. Compras	1.519,96	438,48	1.519,96	1.739,20	26.760,49	1.519,96	1.253,97	5.590,00		33.870,45
Encargado	1.359,75	353,60	1.359,75	1.536,54	23.456,38	1.359,75	1.121,79	3.370,00		29.307,92
Encargado Taller	1.359,75	353,60	1.359,75	1.536,54	23.456,38	1.359,75	1.121,79	3.370,00		29.307,92
Técnico Diplomado	1.691,70	498,37	1.691,70	1.940,89	29.913,47	1.691,70	1.435,19	6.210,00		37.815,17
Técnico Coniable	1.607,25	309,70	1.607,25	1.762,10	26.372,79	1.607,25	1.384,47	4.070,00		32.050,04
Técnico Ayudante	1.594,43	423,39	1.594,43	1.806,12	27.614,30	1.594,43	1.384,47	4.070,00		29.647,19
Oficial Administrativo	1.564,08	167,80	1.564,08	1.647,98	23.994,59	1.564,08	1.323,24	4.301,21		25.988,79
Administrativo	1.520,65	145,31	1.520,65	1.593,31	23.105,52	1.520,65	1.261,62	3.946,68		25.044,35
Auxiliar Administrativo	1.435,19	123,87	1.435,19	1.497,13	21.641,06	1.435,19	1.261,62	3.946,68		23.470,93
Oficial Jardiner	1.329,81	347,04	1.329,81	1.503,32	22.955,24	1.329,81	1.146,93	3.370,00		25.747,83
Oficial Instalador Riego	1.329,81	347,04	1.329,81	1.503,32	22.955,24	1.329,81	1.146,93	3.370,00		25.747,83
Oficial Poda	1.329,81	347,04	1.329,81	1.503,32	22.955,24	1.329,81	1.146,93	3.370,00		25.747,83
Jardiner	1.202,95	199,58	1.202,95	1.302,74	19.336,04	1.202,95	1.029,95	2.933,02		21.862,23
Auxiliar Jardiner	1.146,93	192,58	1.146,93	1.243,22	18.484,35	1.146,93	1.029,95	2.933,02		20.872,91
Peón Jardiner	1.087,74	192,58	1.087,74	1.184,03	17.635,64	1.087,74	1.029,95	2.933,02		19.919,89
Encargado Grupo	1.202,45	141,18	1.202,45	1.273,03	18.598,96	1.202,45	1.029,95	2.933,02		20.132,08
Responsable Equipo	1.146,93	192,58	1.146,93	1.243,22	18.484,35	1.146,93	1.029,95	2.933,02		19.926,69
Cristaler	1.146,93	192,58	1.146,93	1.243,22	18.484,35	1.146,93	1.029,95	2.933,02		20.872,91
Especialista-Op. Mantén.	1.146,93	192,58	1.146,93	1.243,22	18.484,35	1.146,93	1.029,95	2.933,02		20.872,91
Especialista Lavadero	1.087,74	192,58	1.087,74	1.184,03	17.635,64	1.087,74	1.029,95	2.933,02		23.533,91
Limpiador/a	1.087,74	192,58	1.087,74	1.184,03	17.635,64	1.087,74	1.029,95	2.933,02		19.022,50
Peón-Operario Mant.	1.087,74	192,58	1.087,74	1.184,03	17.635,64	1.087,74	1.029,95	2.933,02		20.028,66
Peón Polivalente de Servicios Generales	1.087,74	192,58	1.087,74	1.184,03	17.635,64	1.087,74	1.029,95	2.933,02		21.116,40
Mecánico	1.346,63	358,87	1.346,63	1.526,06	23.338,66	1.346,63	1.146,93	3.370,00		27.917,19
Conductor 1º	1.346,63	358,87	1.346,63	1.526,06	23.338,66	1.346,63	1.146,93	3.370,00		27.917,19
Conductor 2º	1.180,57	205,39	1.180,57	1.283,27	19.095,46	1.180,57	1.029,95	2.933,02		23.109,41
Oficial 2º mecánico-gruista	1.180,57	205,39	1.180,57	1.283,27	19.095,46	1.180,57	1.029,95	2.933,02		23.109,41
Peón L.V./R.S.U.	1.087,74	192,58	1.087,74	1.184,03	17.635,64	1.087,74	1.029,95	2.933,02		21.333,95
Almacenero	1.149,73	232,41	1.149,73	1.266,93	19.001,33	1.149,73	1.029,95	2.933,02		20.467,24

**ANEXO III  
TABLA SALARIAL 2022**

	SALARIO BASE 2022	PLUS CONVENIO 2022	PAGA VERANO 2022	PAGA NAVIDAD 2022	TOTAL 2022	PAGA ABSENTISMO 2022	PLUS TÓXICO/ RESPONSABILIDAD 2022	PLUS DISPONIBILIDAD 2022	PLUS COMPLEMENTO CARNET C	TOTAL TABLA SALARIAL 2022
Gerente	3.852,10	0,00	3.852,10	3.852,10	53.929,35					53.929,35
Director	4.362,98	0,00	4.362,98	4.362,98	61.081,76					61.081,76
Jefe de Administración	3.328,18	0,00	3.328,18	3.328,18	46.594,55					46.594,55
Jefe de Personal	3.328,18	0,00	3.328,18	3.328,18	46.594,55					46.594,55
Jefe de Servicio	1.956,25	410,83	2.161,67	2.161,67	32.728,35	1.956,25	1.760,63	6.240,00		42.885,23
Jefe Servicio Contabilidad	1.956,25	410,83	2.161,67	2.161,67	32.728,35	1.956,25		6.240,00		40.924,60
Encargado General	1.750,49	388,60	1.929,79	1.929,79	29.168,64	1.750,49	1.575,44	5.590,00		38.084,57
Encargado Gral. Compras	1.639,01	388,60	1.818,31	1.818,31	27.607,94	1.639,01		5.590,00		34.836,95
Encargado	1.549,55	289,18	1.694,14	1.694,14	25.453,01	1.549,55	1.394,60	3.370,00		31.767,15
Encargado Taller	1.549,55	289,18	1.694,14	1.694,14	25.453,01	1.549,55	1.394,60	3.370,00		31.767,15
Técnico Diplomado	1.826,30	407,58	2.030,09	2.030,09	30.886,67	1.826,30		6.210,00		38.902,97
Técnico Contable	1.702,01	283,28	1.828,65	1.828,65	27.120,81	1.702,01		4.070,00		32.892,82
Técnico Ayudante	1.711,92	346,25	1.885,04	1.885,04	28.488,11	1.711,92	513,57			30.693,60
Oficial Administrativo	1.628,28	137,23	1.697,90	1.697,90	24.593,99	1.628,28	488,79			26.712,06
Administrativo	1.580,44	118,84	1.639,86	1.639,86	23.671,12	1.580,44	474,13			25.725,69
Aux. Administrativo	1.488,94	101,31	1.539,59	1.539,59	22.162,10	1.488,94	446,68			24.097,72
Oficial Jardiner	1.426,57	283,81	1.568,47	1.568,47	23.661,50	1.426,57	1.711,88			26.799,94
Oficial Instalador Riego	1.426,57	283,81	1.568,47	1.568,47	23.661,50	1.426,57	1.711,88			26.799,94
Oficial Poda	1.426,57	283,81	1.568,47	1.568,47	23.661,50	1.426,57	1.711,88			26.799,94
Jardiner	1.267,36	163,22	1.348,97	1.348,97	19.884,89	1.267,36	1.520,83			22.653,08
Aux. Jardiner	1.208,81	157,50	1.287,56	1.287,56	18.970,80	1.208,81	1.450,57			21.630,17
Peón Jardiner	1.148,43	157,50	1.227,18	1.227,18	18.125,51	1.148,43	1.378,12			20.652,05
Encargado Grupo	1.255,04	115,46	1.312,77	1.312,77	19.071,48	1.255,04	602,42			20.928,94
Responsable Equipo	1.206,81	157,50	1.287,56	1.287,56	18.970,80	1.206,81	580,23			20.759,83
Cristalero	1.206,81	157,50	1.287,56	1.287,56	18.970,80	1.206,81	1.450,57			21.630,17
Especialista-Op. Manten	1.206,81	157,50	1.287,56	1.287,56	18.970,80	1.206,81	1.450,57			21.630,17
Especialista Lavadero	1.148,43	157,50	1.227,18	1.227,18	18.125,51	1.148,43	2.756,23	2.199,96		24.230,13
Limpador/a	1.148,43	157,50	1.227,18	1.227,18	18.125,51	1.148,43	551,25			19.825,18
Peón-Operario Mant. Taller	1.148,43	157,50	1.227,18	1.227,18	18.125,51	1.148,43	2.756,23			22.030,17
Peón Polivalente de Servicios Generales	1.148,43	157,50	1.227,18	1.227,18	18.125,51	1.148,43	1.378,12			20.652,05
Mecánico	1.446,12	293,49	1.592,86	1.592,86	24.061,02	1.446,12	3.470,68			28.977,81
Conductor 1º	1.446,12	293,49	1.592,86	1.592,86	24.061,02	1.446,12	3.470,68			28.977,81
Conductor 2º	1.245,71	167,98	1.329,70	1.329,70	19.623,65	1.245,71	2.989,71			23.859,06
Oficial 2º mecánico-gruista	1.245,71	167,98	1.329,70	1.329,70	19.623,65	1.245,71	2.989,71			23.859,06
Peón L.V./R.S.U.	1.148,43	157,50	1.227,18	1.227,18	18.125,51	1.148,43	2.756,23			22.030,17
Almacenero	1.219,71	190,07	1.314,75	1.314,75	19.546,88	1.219,71	365,91			21.132,50

(03/1.135/23)

