



## ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

**JUNTA DE ANDALUCÍA**  
**CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO**  
**CONSEJERÍA DE TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA,**  
**CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDADES**  
DELEGACIÓN TERRITORIAL EN MÁLAGA  
SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

*Convenio y TSA:* Empresa Mixta de Medio Ambiente Rincón de la Victoria, Sociedad Anónima.

*Expediente:* 29/01/0080/2019.

*Código CC:* 29006652012002.

*RESOLUCIÓN DE LA DELEGADA TERRITORIAL DE EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO, TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA, CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDADES, SOBRE LA INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO Y TABLAS SALARIALES AUTOMÁTICAS, APROBADO POR ACUERDO, DE FECHA 12 DE SEPTIEMBRE DE 2018, DE LA EMPRESA MIXTA DE MEDIO AMBIENTE RINCÓN DE LA VICTORIA, SOCIEDAD ANÓNIMA.*

Visto el texto del convenio colectivo firmado por acuerdo, de fecha 12 de septiembre de 2018, de la Empresa Mixta de Medio Ambiente del Rincón de la Victoria, Sociedad Anónima, número de expediente REGCON 29/01/0080/2019 y código de convenio colectivo 29006652012002, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) y el artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (*BOE* número 143, de 12 de junio de 2010) esta Delegación Territorial acuerda:

1. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo a través de medios telemáticos, con notificación a la comisión negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.

2. Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

Málaga, 1 de febrero de 2021.

La Delegada Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades, María del Carmen Sánchez Sierra.

**CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA MIXTA DE MEDIO AMBIENTE  
DE RINCÓN DE LA VICTORIA, SOCIEDAD ANÓNIMA**

CAPÍTULO I

**Disposiciones generales, objeto y ámbito de aplicación**

Artículo 1. *Partes signatarias*

Libremente y en el marco jurídico-laboral, amparada por la Constitución española, los trabajadores de la Empresa Mixta de Medio Ambiente del Rincón de la Victoria, Sociedad Anónima, concesionaria del Ayuntamiento de Rincón de la Victoria, para la limpieza pública viaria, playas, edificios públicos y recogida de basuras, han acordado y pactado, mediante la firma de

este convenio, las retribuciones de trabajo, derechos y deberes de los trabajadores para con su empresa, así como las obligaciones de esta parte para sus trabajadores.

#### Artículo 2. *Ámbito de aplicación territorial y funcional*

El presente convenio colectivo, cuyo ámbito será el amparado por la relación contractual que esta empresa mantiene con el Ayuntamiento de Rincón de la Victoria, regulará las relaciones laborales de la Empresa Mixta de Medio Ambiente de Rincón de la Victoria, Sociedad Anónima, con su personal adscrito a los servicios de limpieza viaria, de playas, de edificios públicos y recogida de basuras, que tiene concertados con el Ayuntamiento de Rincón de la Victoria, o cualquier otro servicio que este Ayuntamiento contrate con la empresa.

#### Artículo 3. *Vigencia, duración e incremento salarial*

El presente convenio entrará en vigor el día de su firma, excepto para los conceptos económicos que será con efecto de 1 de enero de 2018, y su vigencia será hasta el 31 de diciembre de 2021, siendo prorrogable por la tácita de un periodo de doce meses más, si en el plazo de un mes anterior a la fecha de su terminación no mediara denuncia expresa de alguna de las partes. En caso de no existir denuncia, se aplicará una subida sobre las tablas salariales igual al IPC real del año anterior.

#### Artículo 4. *Vinculación a la totalidad*

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

Si la jurisdicción competente modificase algunas de las cláusulas en su actual redacción, la comisión negociadora deberá reunirse a considerar si cabe modificación, manteniendo la vigencia del resto del articulado del convenio o si, por el contrario, la modificación de tal o tales cláusulas obliga a revisar las concesiones recíprocas que las partes hubieran hecho.

#### Artículo 5. *Comisión mixta paritaria*

Se establece una comisión mixta paritaria de vigilancia e interpretación del convenio.

Dicha comisión estará integrada por 6 miembros, 3 por la parte empresarial y 3 por la sindical. A las reuniones de la comisión podrán asistir asesores de ambas partes.

Esta comisión se constituirá en el plazo de un mes a contar desde la firma del convenio, siendo sus funciones las que a continuación se detallan:

- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Interpretar la totalidad de las estipulaciones del citado convenio.
- Intervenir para resolver cuantas discrepancias surjan en la aplicación de lo previsto en este texto.
- Cualesquiera otras que se estimen convenientes por la propia comisión, tendentes a la eficacia práctica del convenio y a una mayor solución interna de los conflictos.

Como paso previo y preceptivo a cualquier actuación administrativa o jurisdiccional, las partes se comprometen a poner en conocimiento de la comisión paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, a fin de que mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto.

Las cuestiones que se promuevan ante la comisión adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para que se pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa. Recibida una solicitud la comisión deberá reunirse en un plazo no superior a diez días. Debiendo resolver en el improrrogable plazo de diez días hábiles, transcurrido el cual quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional.

La comisión paritaria adoptará sus acuerdos por decisión favorable y conjunta de ambas partes.

Los miembros del comité integrantes de la comisión mixta paritaria participarán en todo lo referente a la organización práctica y concreta del trabajo.

Los trabajadores serán oídos a través de sus representantes de esta comisión, en todo en cuanto afecte a los derechos y deberes de los mismos.

Una vez se produzcan las actuaciones en el seno de la comisión paritaria del presente convenio, se promoverán los procedimientos previstos en el sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad con lo dispuesto en el acuerdo interprofesional autonómico y sus reglamentos de desarrollo.

#### Artículo 6. *Absorción y compensación*

Las retribuciones y demás condiciones laborales que constan en el presente convenio colectivo compensarán y absorberán, calculadas en cómputo anual, todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza de las mismas, excepto aquellas mejoras que con carácter individual pacten un trabajador con la empresa.

## CAPÍTULO II

### Clasificación profesional

#### Artículo 7. *Clasificación profesional*

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

Los cometidos profesionales de cada grupo, categoría u oficio, deben considerarse simplemente indicativos. Asimismo, todo trabajador está coligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro del general cometido propio de su categoría o competencia profesional, entre los que se incluyen la limpieza de maquinaria, herramientas y útiles de trabajo.

#### Artículo 8. *Grupos profesionales*

El personal estará encuadrado, atendiendo a las funciones que ejecute en la empresa, en alguno de los siguientes grupos profesionales:

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

#### Artículo 9. *Definición de grupo y de categorías profesionales*

Cada grupo profesional comprende las categorías que para cada uno de ellos se especifica seguidamente.

Estas categorías serán equivalentes entre sí dentro de cada grupo profesional con independencia de sus derechos económicos.

##### A. GRUPO DE MANDOS INTERMEDIOS

El grupo de mandos intermedios está compuesto por las siguientes categorías:

- Encargado general.
- Jefe de servicio.
- Encargado.

A.2. ENCARGADO GENERAL. Con los conocimientos necesarios, y bajo las órdenes del Gerente, manda sobre los jefes de servicio. Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios.

A.2. JEFE DE SERVICIO. Con los conocimientos necesarios, y bajo las órdenes inmediatas del encargado general, manda sobre uno o más encargados. Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios. Es responsable del mantenimiento de la disciplina de los servicios a su cargo, y muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo.

A.3. ENCARGADO. Bajo las órdenes del jefe de servicio, tiene a su cargo capataces y/o personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Posee conocimientos completos de los oficios de las actividades del distrito o zona y dotes de mando suficientes para mantener la debida disciplina y que se obtengan los rendimientos previstos.

Podrá reemplazar a su jefe inmediato superior en servicios en los que no exija el mando permanente de aquel.

**B. GRUPO DE ADMINISTRATIVOS**

Este grupo está compuesto por las siguientes categorías profesionales:

- Administrativo.
- Auxiliar administrativo.

B.1. ADMINISTRATIVO. Empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado al Gerente, realiza trabajos que requieran conocimientos generales de las técnicas administrativas.

B.2. AUXILIAR ADMINISTRATIVO. Empleado que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

**C. GRUPO DE OPERARIOS**

El grupo de personal operario está compuesto por las siguientes categorías:

- Oficial 1.ª conductor.
- Oficial 2.ª.
- Oficial primera de taller.
- Oficial segunda de taller.
- Peón especialista.
- Peón.
- Limpiador/a especialista.
- Limpiador/a.

C.1. OFICIAL 1.ª CONDUCTOR. En posesión del carnet de conducir correspondiente y/o específico, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

Tiene a su cargo la conducción y manejo de vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio, y que necesiten carnet de conducir específico. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de las mismas.

C.2. OFICIAL 2.ª. En posesión del carnet de conducir estándar de vehículos, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que la máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

Tiene a su cargo la conducción y manejo de máquinas que realizan por sí mismas tareas propias y específicas del servicio de limpieza viaria, tales como barredoras y baldeadoras. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de las mismas.

C.3. OFICIAL PRIMERA DE TALLER. Con mando sobre otros operarios o sin él, posee los conocimientos del oficio y lo practica con el mayor esmero y delicadeza y pleno rendimiento.

C.4. OFICIAL SEGUNDA DE TALLER. Operario que, con conocimiento teórico-práctico del oficio, sin llegar a la especialización y perfección exigida a los oficiales de primera, ejecutan los cometidos de su oficio, con la suficiente perfección y eficacia.

C.5. PEÓN ESPECIALISTA. El dedicado a determinadas funciones que sin constituir un oficio, exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad, pudiendo estar destinados tanto en el servicio de recogida como en el de limpieza dentro del personal indefinido de plantilla.

C.6. PEÓN. Trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiere ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.

C.7. LIMPIADOR ESPECIALISTA. Es el operario que, además de poder realizar las funciones propias de limpiador/a, realiza funciones concretas y determinada dentro de la actividad de limpieza, que requieren práctica y especialización. Asimismo, domina el manejo y funcionamiento de los útiles y máquinas industriales propios y adecuados para la limpieza en general, aplicando racionalmente los tratamientos adecuados, atendiendo en todo momento a la vigilancia y mantenimiento de las máquinas para el desempeño de su función.

C.8. LIMPIADOR. Es el operario que ejecuta las tareas de fregado, desempolvado, barrido, pulido, manualmente con útiles tradicionales o con elementos electromecánicos de fácil manejo, considerados como de uso doméstico, aunque sean de mayor potencia, de suelos, techos, paredes, mobiliario, etc, de locales, recintos y lugares, así como de cristalerías, puertas, ventanas desde el interior de los mismos, o en escaparates, sin que requieran para la realización de tales tareas más que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordene, con la aportación de un esfuerzo físico esencialmente.

## CAPÍTULO III

### Retribuciones económicas

#### Artículo 8. *Salario base*

El salario base se devengará durante todos los días naturales y su cuantía para cada categoría es la que se especifica en las tablas salariales anexas.

#### Artículo 9. *Antigüedad*

Los trabajadores percibirán por tal concepto a razón del 5 % del salario base por cada trienio. La antigüedad se aplicará a las 14 mensualidades (incluidas vacaciones y pagas extras).

#### Artículo 10. *Plus convenio*

Se establece un plus de convenio que se devengará durante todos los días naturales y su cuantía para cada categoría se contempla en las tablas salariales.

#### Artículo 11. *Plus nocturnidad*

El personal que trabaje habitualmente entre las 21 horas y las 6 de la mañana, o parte proporcional trabajada, percibirá un plus por este concepto según cuantía para cada categoría reflejada en las tablas salariales. Dicho plus también se abonará en vacaciones.

En caso de trabajadores que no realizan habitualmente su jornada laboral durante la noche, este plus se abonará por día efectivamente trabajado siendo su importe la parte proporcional correspondiente, incluidas las vacaciones. Igualmente se abonará proporcionalmente a su jornada cuando no se realice de forma completa.

#### Artículo 12. *Plus penosidad, toxicidad y peligrosidad*

En base a lo establecido en el convenio general del sector, los trabajos que se efectúan en la empresa, tienen tal consideración de tóxicos y/o penosos y/o peligrosos. Por tal motivo, se aplica un 20 % del salario base a este plus, con lo que se adecua a lo establecido en el convenio general del sector.

#### Artículo 13. *Plus mercadillo*

Se establece un plus de mercadillo que se percibirá por dicho concepto, siempre y cuando se realice fuera de la jornada ordinaria de trabajo, siendo su cuantía según tabla salarial por día

efectivo de realización del servicio. A todos los efectos, este plus compensa el exceso de jornada y, en consecuencia, las horas extraordinarias que pudieran ocasionarse por este servicio.

#### Artículo 14. *Plus retribución día festivo*

Los trabajadores, dado el carácter público del servicio que se presta, que tengan que realizar el servicio en un día festivo, se les compensará económicamente dicha jornada completa de trabajo según tabla salarial, o bien podrá compensarse el trabajo de esos días estableciendo un sistema de descansos compensatorios de dos días por festivo trabajado, adaptado a las necesidades del servicio; salvo en el caso del personal contratado para trabajar en estos días.

Para el caso en que coincidan dos festivos seguidos, se deberá trabajar uno de ellos de forma obligatoria, en caso del servicio de limpieza viaria, limpieza de playas y recogida de RSU, estableciéndose para la jornada completa de trabajo un importe según tabla salarial, sin posibilidad de poder cambiarse por descanso sustitutivo. Los días 25 de diciembre y 1 de enero se abonarán al doble de la cantidad establecida; salvo en el caso del personal contratado para trabajar en estos días.

Para los trabajadores que, por su sistema de rotación, su día de descanso coincida con un día festivo (no domingo), se abonará el importe según tabla salarial.

Para el servicio en domingo, se establece el pago según tabla salarial por jornada completa de trabajo, estableciéndose de forma complementaria un descanso obligatorio el lunes siguiente; salvo en el caso del personal contratado para trabajar en estos días.

#### Artículo 15. *Plus de rotación*

Este plus, cuya cuantía viene determinada en las tablas salariales, lo percibirán aquellos trabajadores que, como consecuencia de estar inmerso con habitualidad en sistemas de turnos rotatorios de trabajo, tengan una jornada de trabajo diferente al resto de la plantilla. Este plus también se abonará en vacaciones siempre y cuando se esté de forma habitual.

El sistema de rotación establecido es de seis días de trabajo y dos de descanso.

#### Artículo 16. *Plus conducción*

Los trabajadores que utilicen vehículos a motor como instrumento de trabajo, no considerándose como tal los desplazamientos, percibirán la cantidad según tabla salarial por mes efectivo de trabajo.

#### Artículo 17. *Gratificaciones extraordinarias*

Los trabajadores afectados por este convenio percibirán dos pagas extraordinarias con la denominación de paga de verano y paga de navidad, de acuerdo a las cantidades reflejadas en las tablas salariales que se adjuntan más la antigüedad que cada trabajador tenga en el momento del abono de las mismas.

La fecha de abono de las pagas será la de 30 de junio la paga de verano y 30 de noviembre la paga de navidad.

Las pagas extras establecidas en el presente artículo se devengarán día a día y se abonarán en proporción al tiempo trabajado, no devengándose en las ausencias injustificadas. El periodo de devengo será de 1 de enero a 30 de junio la paga de verano y de 1 de julio a 31 de diciembre la paga de navidad.

#### Artículo 18. *Horas extraordinarias*

En las horas extraordinarias, para su realización, se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

Las horas estructurales serán las que se efectúen por extrema necesidad o porque puedan producir algún tipo de perjuicio al servicio que se presta al Ayuntamiento de Rincón de la Victoria.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 2 al día, 15 al mes y 80 al año, salvo cuando se realicen para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

Se fija el precio de la hora extra durante la vigencia del presente convenio colectivo según tabla salarial la hora para todas las categorías y trabajos. En caso de acuerdo con la empresa, a criterio del trabajador, se podrá compensar con descanso equivalente de dos horas por hora extra.

El pago de las horas extraordinarias se efectuará preferentemente dentro del mes en que se realicen o en el mes siguiente.

Ante la grave situación de paro existente y con objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo las horas extraordinarias.

#### Artículo 19. *Revisión salarial*

AÑO 2018. El salario y resto de conceptos económicos y sociales para el año 2018 será del 2,5 %. En caso de que el IPC resultante del año en año en curso sea superior al 2,5 % se revisará conforme a dicho IPC.

AÑO 2019. El salario y resto de conceptos económicos y sociales para el año 2019 será del 2,5 %. En caso de que el IPC resultante del año en año en curso sea superior al 2,5 % se revisará conforme a dicho IPC.

AÑO 2020. El salario y resto de conceptos económicos y sociales para el año 2020 será del IPC resultante del año en curso, solo en caso de que sea positivo.

AÑO 2021. El salario y resto de conceptos económicos y sociales para el año 2021 será del IPC resultante del año en curso, solo en caso de que sea positivo.

### CAPÍTULO IV

#### **Organización del trabajo**

#### Artículo 20. *Generalidades*

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la empresa, respetando y cumpliendo las normas y legislación vigentes en todo momento, debiendo oír a los trabajadores a través de sus representantes en aquellas materias a que esté obligada.

#### Artículo 21. *Ingresos y ascensos*

Las plazas vacantes, ingresos y ascensos se realizarán en base a los mecanismos que la comisión mixta paritaria establezca.

### CAPÍTULO V

#### **Jornada laboral, vacaciones, permisos, licencias y excedencias**

#### Artículo 22. *Jornada laboral*

La jornada de trabajo a tiempo completo se establece en 37,5 horas semana, con 30 minutos diarios de descanso, distribuidas de la siguiente forma:

- A las 35 horas semanales actuales se le incrementarán de forma diaria 15 minutos efectivos de trabajo. Además se aplicarán mediante una jornada de 3 horas adicionales cada cuatro semanas, elaborando un cuadrante mensual para la plantilla.
- La empresa procurará que el periodo de interrupción de jornada de trabajo entre la ordinaria y la adicional sea el menos posible.

Con carácter general, para los servicios operativos se establecerá un sistema de descansos de forma que se establezca de forma alterna un sábado y domingo, a la semana que viene un domingo y otro día de descanso, se repita como descanso el sábado y domingo y así sucesivamente. No obstante lo anterior los servicios que se sometan al sistema de rotación se mantendrán en sus mismos términos.

Cuando ese día de descanso coincida con un festivo, disfrutarán de descanso equivalente.

No obstante lo anterior, la jornada de trabajo, con efecto desde el nuevo servicio que se realice o entrada de nueva empresa una vez deje de prestar servicio la actual, será de lunes a

viernes con la supresión de las 3 horas adicionales cada cuatro semanas, lo que supone una jornada semanal de 36 horas y 15 minutos, con el tramo horario actual de 6 a 14, 14 a 22 y 22 a 6 horas, en cuyo caso y atendiendo a la facultad organizativa de la empresa se podrán habilitar los medios humanos necesarios para poder atender los servicios en dichos periodos inactivos para el resto de la plantilla.

Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán como días de descanso, estableciéndose un turno de trabajo que permita a la empresa disponer del 50 % del personal de la jornada de mañana para que trabaje el día 24 y el otro 50 % trabaje el día 31 de diciembre. Estos días se considerarán como festivos a efectos retributivos, o de descanso.

Se establecen los horarios que a continuación se detallan:

- Servicio de mañana: Tramo horario de 6 a 14 horas.
- Servicio de tarde: Tramo horario de 14 a 22 horas.
- Servicio de noche: Tramo horario de 22 a 6 horas.

Estos horarios son aplicables a días festivos y domingos que se trabajen.

El personal de administración en el periodo de 15 de junio a 15 de septiembre verá reducida su jornada semanal en una hora diaria sobre la que han realizado antes de la firma de este convenio. Igualmente podrán disfrutar de tres días de descanso adicionales a disfrutar en el periodo de Semana Santa o Navidad.

En función de la temporada, estos horarios pueden sufrir modificaciones, adelantándose o atrasándose al inicio de la jornada, previo acuerdo con el comité de empresa o a petición del mismo.

#### Artículo 23. *Vacaciones*

Disfrute del periodo de vacaciones de forma lineal de enero a diciembre de cada año, cuya cuantía es la reflejada en las tablas salariales, excepto el personal de limpieza de interiores que será de un mes, de forma que el número de trabajadores permanezca constante por categorías y/o servicios todos los meses, distribuyéndose de la siguiente forma:

- 15 días naturales dentro del periodo del 1 de abril al 30 de septiembre.
- 15 días naturales dentro del periodo del 1 de octubre al 31 de marzo.

Los trabajadores que disfruten el 100 % de las vacaciones, bien el periodo completo o bien en dos quincenas, fuera de la franja del 1 de abril al 30 de septiembre, tendrán derecho a 5 días más de vacaciones.

El comité de empresa elaborará el cuadrante y lo entregará a la empresa antes del 30 de septiembre de cada año siguiendo los criterios antes expuestos. La comisión mixta lo ratificará y se publicará antes del 31 de octubre de cada año. En todo caso se garantizará la prestación del servicio.

Los trabajadores del servicio de limpieza de interiores disfrutarán las vacaciones durante el periodo en que los edificios públicos y colegios permanezcan cerrados.

En caso de que los dos miembros del matrimonio trabajen en la empresa afecta a este convenio, disfrutarán las vacaciones en el mismo mes, siendo optativo del trabajador el periodo más favorable, dentro de los límites antes expuestos.

En ningún caso el periodo vacacional podrá ser sustituido por compensación económica.

El periodo vacacional no podrá iniciarse en domingo, festivo o descanso. En caso de estar el trabajador en proceso de IT, el inicio del periodo vacacional comenzará una vez haya terminado esta circunstancia, siempre dentro del año natural.

Para los supuestos en los que el trabajador, que estando en su periodo vacacional, no haya podido disfrutar del mismo, por circunstancias justificadas, la comisión mixta paritaria analizará el caso y tomará la decisión que considere más acorde a cada caso.

#### Artículo 24. *Permisos y licencias*

Con arreglo a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 37, apartado 3), el trabajador, previo aviso y justificación con 48 horas de antelación, excepto los apartados b), c), d), h), i), tendrá derecho a licencia retribuida, en los casos siguientes:

- a) 15 días por matrimonio o pareja de hecho debidamente inscrita en el registro público oficial.
- b) Se adjunta cuadro resumen.

	FALLECIMIENTO	HOSPITALIZACIÓN CON INGRESO O REPOSO DOMICILIARIO, INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA CON INGRESO O REPOSO DOMICILIARIO, O POR ENFERMEDAD GRAVE (CERTIFICADO MÉDICO)
<b>PRIMER GRADO</b>		
PADRES	3 DÍAS NATURALES	4 DÍAS NATURALES
CÓNYUGES	4 DÍAS NATURALES	4 DÍAS NATURALES
HIJOS	4 DÍAS NATURALES	4 DÍAS NATURALES
SUEGROS	3 DÍAS NATURALES	4 DÍAS NATURALES
YERNOS Y NUERAS	2 DÍAS NATURALES	4 DÍAS NATURALES
PADRASTROS	3 DÍAS NATURALES*	4 DÍAS NATURALES
HIJASTROS	4 DÍAS NATURALES*	4 DÍAS NATURALES
<b>SEGUNDO GRADO</b>		
ABUELOS	2 DÍAS NATURALES	2 DÍAS NATURALES
NIETOS	2 DÍAS NATURALES	2 DÍAS NATURALES
HERMANOS	3 DÍAS NATURALES	4 DÍAS NATURALES
ABUELOS DEL CÓNYUGE	2 DÍAS NATURALES	2 DÍAS NATURALES
CÓNYUGES DE LOS NIETOS	2 DÍAS NATURALES	2 DÍAS NATURALES
CUÑADOS	3 DÍAS NATURALES	4 DÍAS NATURALES
HERMANASTROS	3 DÍAS NATURALES	4 DÍAS NATURALES
ABUELASTROS	2 DÍAS NATURALES	2 DÍAS NATURALES
NIETASTROS	2 DÍAS NATURALES	2 DÍAS NATURALES

- En lo no regulado se estará conforme al artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores.
- c) 8 días por fallecimiento del cónyuge y se den las circunstancias de tener hijos disminuidos físicos o en edad escolar obligatoria.
  - d) El tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable o de carácter público.
  - e) 2 días por traslado de domicilio habitual.
  - f) 2 días por matrimonio de hijos y 1 de hermanos, coincidiendo con el día de la boda.
  - g) En lo no contemplado en este convenio sobre maternidad y adopción, se estará a lo dispuesto en las distintas normas con rango de ley que puedan aparecer durante su vigencia, así como las que ya estén en vigor y que mejoren lo aquí regulado.
  - h) 6 días de asuntos propios, de los cuales 4 son de libre disposición, sujetos a lo establecido en el artículo que regula la incapacidad temporal por contingencias comunes, pudiendo disfrutarse la totalidad de los días por las causas anteriormente establecidos en los apartados a), b), c), d), f), g), h), de este artículo con justificante. Los días objeto de este punto no se podrán unir a las vacaciones.
  - i) 4 días por nacimiento o adopción de hijos.

#### Artículo 25. Excedencias

Se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En lo no previsto en este artículo, respecto a algún caso en particular de algún trabajador, se reunirá la comisión mixta paritaria para analizar y decidir sobre el particular.

#### Artículo 26. Movilidad funcional

Se estará a lo dispuesto en el convenio general del sector y Estatuto de los Trabajadores.

## CAPÍTULO VI

### Mejoras sociales

#### Artículo 27. *Incapacidad temporal*

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

Se acuerda el compromiso de reubicación temporal de funciones para cubrir absentismo.

Dado el índice de absentismo tan elevado que existe en la empresa, esta comunicará, a la representación de los trabajadores, un plan de acción o control del absentismo por IT, de forma que en la comisión mixta paritaria pueda tratarlo y articularlo definitivamente, dada la implicación por ambas partes al objetivo de reducir el absentismo.

Prestaciones complementarias:

- En los procesos de IT derivados de accidente de trabajo o enfermedad profesional percibirán el 100 % de sus retribuciones que para su categoría se expresa en la tabla salarial, correspondiente a un mes normal de trabajo.

En los procesos de IT derivados de enfermedad común percibirán:

1. Del primero al tercer día del proceso: Según legislación vigente.
2. Del cuarto día hasta cumplir el día 20 del proceso, el importe que se reflejan en las tablas salariales como pagas extras para el mes de proceso.
3. Una vez superado el periodo anterior, cobrarán el 100 % de sus retribuciones que para su categoría se expresa en la tabla salarial, correspondiente a un mes normal de trabajo.

Cada proceso por contingencias comunes a partir del segundo proceso, inclusive, al año conllevará la pérdida de un día de asuntos propios hasta un máximo de dos, a descontar en el año en curso o siguientes.

#### Artículo 28. *Mantenimiento del puesto de trabajo*

En caso de detención del trabajador por cualquier causa ajena al trabajo, no se considerarán sus ausencias al puesto de trabajo injustificadas si con posterioridad resultara absuelto o se archivara el expediente sin sanción alguna.

En tales supuestos la empresa no estará obligada al abono de los salarios dejados de percibir en ese periodo de tiempo. La comisión mixta paritaria estudiará los casos en que esto se produzca, por si procede efectuarse el pago o no de los salarios durante este periodo.

#### Artículo 29. *Ayuda por cónyuge e hijos disminuidos físicos o psíquicos*

Se establece en el presente convenio la cantidad mensual según tabla salarial para los hijos o cónyuge disminuidos físicos o psíquicos de los trabajadores de esta empresa, previa justificación facultativa. Será condición necesaria para percibir dichas ayudas que la minusvalía sea igual o superior al 33 % según certificado médico del organismo oficial competente.

Esta ayuda será compatible con la de otros organismos.

#### Artículo 30. *Asistencia jurídica*

La empresa se obliga a prestar asistencia jurídica a todos sus trabajadores en cualquier procedimiento judicial en el orden penal o civil que se les incoen como consecuencia del servicio.

#### Artículo 31. *Jubilación*

A fin de poder adecuar las condiciones de jubilación de los trabajadores a los intereses más favorables para el mismo, se establece un procedimiento de estudio, análisis y acuerdo entre la empresa y trabajador, en el cual intervendrá la comisión mixta paritaria y el asesoramiento

que este estime más conveniente, para adecuarse y conocer cuáles son las ventajas más óptimas para cada caso y ponerlas a disposición del trabajador, entre ellas la jubilación parcial.

Se establece una ayuda por jubilación completa, compatibles con otras, a aquellos trabajadores que quieran jubilarse anticipadamente según tabla salarial.

#### Artículo 32. *Servicio colectivo de vida*

La empresa contratará un seguro que cubra a todos sus trabajadores, incluyendo las siguientes coberturas:

- Por muerte e invalidez total o absoluta: Según tabla salarial.
- Por muerte en accidente de trabajo: Según tabla salarial.
- Por muerte en accidente.
- De circulación: Según tabla salarial.

En caso de darse la situación establecida en el artículo 29 del presente convenio, el importe a percibir será el doble de lo estipulado anteriormente para cada una de las situaciones referidas.

A estos efectos, la empresa regularizará y/o renovará la póliza que mantiene actualmente con la compañía de seguros correspondiente en estas cantidades.

#### Artículo 33. *Fondo social no reintegrable*

Este fondo anual, según tabla salarial, se articulará a través de la comisión mixta paritaria, siendo su uso para ayudas de índole social, tales como médicas, escolares o similares. En caso de no agotar dicho fondo en el natural correspondiente, el remanente sobrante se acumulará al fondo del año siguiente.

Dentro de dicho fondo social se podrá repartir en función de los años de permanencia, sin que esto suponga incremento sobre el total del fondo, las siguientes cantidades:

- Premio a los 15 años: 450 euros.
- Premio a los 20 años: 600 euros.
- Premio a los 25 años: 750 euros.

El fondo social del año 2018 será abonado en el mes de octubre, estableciéndose como fecha de abono para los años siguientes el mes de agosto, al ser el mes previo al inicio del curso escolar.

#### Artículo 34. *Seguro de responsabilidad civil*

Se contratará un seguro de responsabilidad civil que cubra todos los daños que se puedan ocasionar, tanto materiales como personales, en el desarrollo del trabajo.

Se dispondrá de una copia del mismo, actualizado, en las dependencias de la empresa.

#### Artículo 35. *Retirada de permiso de conducir*

En caso de retirada de permiso de conducir a un conductor de la empresa, se le destinará a otro puesto de trabajo por el tiempo en que se encuentre en dicha situación, reintegrándole a su puesto de trabajo una vez recupere dicho permiso. El destino será el acordado por la comisión mixta paritaria de acuerdo a las necesidades del servicio.

Se le mantendrá, entre tanto, su remuneración habitual, siempre y cuando la retirada del permiso se deba a causa ajena al consumo de alcohol u otro tipo de drogas, negligencia en su trabajo, y se produzca como consecuencia de la realización de su trabajo.

#### Artículo 36. *Préstamos reintegrables*

En cuanto al modo de conceder los préstamos reintegrables, para su concesión emitirá informe previo un miembro del comité de empresa junto con la dirección de la empresa, agilizando el trámite lo más posible a partir de la solicitud en el registro de entrada por parte de los interesados. La cuantía máxima por cada préstamo será según tabla salarial que serán descontadas a razón de 120 euros al mes.

El trabajador que tenga concedido un préstamo reintegrable no podrá solicitar uno nuevo, hasta que no haya liquidado las mensualidades pendientes. No se podrá cancelar anticipadamente con otro préstamo reintegrable.

Se limita la concesión, por parte de la empresa, de los préstamos hasta un importe máximo de según tabla salarial.

En casos excepcionales, previo estudio de la comisión mixta paritaria, se podrán modificar las circunstancias descritas en los apartados anteriores.

#### CAPÍTULO VII

##### **Régimen disciplinario**

###### *Artículo 37. Requisitos formales*

A excepción de las faltas leves, será preceptiva la instrucción de un expediente disciplinario en el cual serán comunicados al trabajador afectado, los motivos que han originado la apertura de tal expediente, disponiendo el trabajador de un plazo de cinco días naturales para presentar las alegaciones que considere oportunas, las que a su vez serán unidas al mencionado expediente.

En los supuestos de faltas graves o muy graves, será igualmente preceptiva la información al comité de empresa y a la sección sindical, si la hubiera, del sindicato al que esté afiliado el trabajador expedientado, al objeto de que puedan emitir el oportuno informe en el mismo plazo que los trabajadores afectados.

La instrucción del expediente tendrá una duración de hasta dos meses, periodo que se interrumpirá en caso de vacaciones de cualesquiera de los trabajadores afectados.

En cualquier caso, se respetarán los plazos de prescripción de las faltas que establece el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

###### *Artículo 38. Faltas y sanciones*

En lo referente a la graduación de las faltas, prescripción de las infracciones y faltas y sanciones y aplicación, se estará a lo dispuesto en el convenio general del sector, el cual será expuesto en el tablón de anuncios para consulta de los trabajadores.

En caso de despido improcedente respecto del personal subrogado del Ayuntamiento, este debe ser previamente estudiado dentro del seno de la comisión mixta paritaria.

#### CAPÍTULO VIII

##### **Formación**

###### *Artículo 39. Formación profesional*

La empresa fomentará el desarrollo y la promoción profesional de su personal a través de la formación, que debe ser considerada como una necesidad.

A tal efecto, bien directamente, bien a través de otras organizaciones privadas o públicas, se elaborará y planificará la formación que estará vinculada a la planificación integral de su recursos humanos.

A principio de año, la comisión mixta paritaria se reunirá para analizar el calendario y tipo de cursos objeto de impartición.

#### CAPÍTULO IX

##### **Seguridad e higiene en el trabajo**

###### *Artículo 40. Seguridad e higiene*

Se estará a lo dispuesto en los preceptos establecidos por la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, de 8 de noviembre de 1995, así como aquellas disposiciones que complementen y desarrollen la misma o aquellas cuya promulgación sustituyese a estas.

#### Artículo 41. *Ropa de trabajo*

Se establecerá en las condiciones que se establezcan en el comité de seguridad e higiene.

#### Artículo 42. *Protección a la mujer embarazada*

A las trabajadoras en situación de embarazo, caso de desarrollar un trabajo previamente declarado por su facultativo médico, con el visto bueno del médico de la empresa, como penoso o peligroso para su embarazo, deberá ocupar el puesto de trabajo adecuado a su situación, sin merma de su categoría profesional, solo por el tiempo en que dure dicho estado físico.

### CAPÍTULO X

#### **Representación sindical**

#### Artículo 43. *Derecho y garantía sindical*

Gozarán de los derechos, obligaciones y garantías que establece la legislación vigente al respecto, y en particular:

El personal participará activamente, a través sus representantes, en la determinación y realización de los objetivos de la política social y laboral, mediante la elaboración conjunta de los acuerdos y programas, consistentes, entre otros, en lo siguiente:

- Revisión y actualización de salarios.
- Creación, promoción y mantenimiento de actividades asistenciales, servicios sociales y obras de cooperación y previsión.
- Racionalización del trabajo y mejora de métodos operativos.
- Promoción y formación profesional de los trabajadores y su perfeccionamiento cultural y recreativo.
- Participación en las tareas de organización de su propio trabajo.
- La mejora progresiva de la comunicación interna, fomentando el necesario clima de solidaridad humana entre cuantos integran el colectivo de trabajadores.

La empresa comunicará previamente al comité, todas aquellas modificaciones, reestructuraciones y variaciones de los sistemas de trabajo o de los puestos asignados habitualmente, a fin de poder analizar y estudiar las mejores soluciones para el servicio y los trabajadores.

#### Artículo 44. *Locales sindicales*

La empresa pondrá a disposición del comité de empresa un local adecuado para el desarrollo de su actividad.

#### Artículo 45. *Libertad de expresión y acción sindical*

Los miembros del comité de empresa con entera libertad expresarán sus opiniones en materias concernientes a la esfera de representación de los trabajadores. Asimismo, promoverán las acciones a que haya lugar para la defensa de sus derechos o del interés confiado a su cargo.

#### Artículo 46. *Protección a la libertad sindical*

Los miembros del comité de empresa serán protegidos contra los actos abusivos o discriminatorios tendentes a menoscabar su libertad sindical en relación con su empleo.

#### Artículo 47. *Derecho a la información*

El comité de empresa tendrá derecho a la información que establece la legislación vigente al respecto.

#### Artículo 48. *Cotización sindical por nómina*

La empresa habilitará los medios necesarios para que puedan ser descontadas las cuotas mensuales de los afiliados a los distintos sindicatos que así lo soliciten. El importe de dichas

cuotas será remitido a los órganos correspondientes del sindicato en los cinco primeros días del mes posterior al pago de la nómina.

## CAPÍTULO XI

### Subrogación del personal

Artículo 49. Será de aplicación lo establecido en el capítulo XI del convenio general vigente del sector, que se transcribirá literalmente (BOE 30 de julio de 2013):

#### “CAPÍTULO XI.

### Subrogación de personal

#### Artículo 49. *Estabilidad en el empleo*

Uno de los aspectos que se ha considerado de especial trascendencia regular en el presente convenio general es la subrogación de personal, como figura diferenciada y distinguible de la sucesión empresarial, no esta establecida por vía legal, sino exigida través de la negociación colectiva.

Habida cuenta las características del presente sector de actividad, en el que solo opera la sucesión de empresa (y las responsabilidades y consecuencias aparejadas a la misma) si concurren las circunstancias legales y jurisprudencialmente exigidas para ello, así como la necesidad de contribuir a la estabilidad en el empleo dentro del sector, las partes acuerdan regular la subrogación del personal con ocasión de la sustitución de entidades que se sucedan, en una concreta actividad o varias de las reguladas en el ámbito funcional del presente convenio.

Por ello, es objetivo explícito de las partes negociadoras a la hora de regular la subrogación de personal contenida en el artículo siguiente, conciliar la estabilidad en el empleo con las exigencias derivadas de la viabilidad de las entidades que operan en el sector que no pueden sufrir las consecuencias negativas de incumplimientos ajenos a las mismas.

#### Artículo 50. *Subrogación del personal*

1. En el marco establecido en el artículo anterior operará la subrogación del personal cuando tenga lugar un cambio de entidad prestataria del servicio en cualquier actividad de las reguladas en el ámbito funcional del presente convenio. Dicha subrogación de personal se producirá, en los términos establecidos en el presente artículo, entre las entidades que se sucedan, mediante cualquiera de las modalidades de gestión de servicios públicos, contratos o concesiones para la explotación de los mismos, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo.

En lo sucesivo, el término contrata se refiere, con carácter genérico al conjunto de medios organizados con el fin de llevar a cabo una actividad económica de las definidas dentro del ámbito funcional del presente convenio, mediante cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, realizada por una determinada empresa, sociedad u organismo público, siendo aplicable la subrogación aún en el supuesto de reversión de contrata a cualquier administración u organismo público.

A los efectos previstos en este artículo no tendrán la consideración de trabajadores/as y, por tanto, no serán objeto de subrogación por la nueva adjudicataria los socios/as cooperativistas que no tengan la condición de socios/as trabajadores/as. Únicamente alcanzará la subrogación a los socios/as cooperativistas que tengan la condición de trabajadores/as, y exclusivamente en esta última condición, sometiéndose en todos los aspectos a la regulación laboral y convencional de aplicación.

2. En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga el cambio de entidades, personas físicas o jurídicas que llevan a cabo la actividad de que se trate, los miembros de la plantilla de la entidad saliente pasarán a estar adscritos a la nueva entidad que vaya a realizar el servicio, respetando esta los derechos y obligaciones que viniesen disfrutando en aquella.

Se producirá la mencionada subrogación de personal, siempre que se den alguno de los siguientes supuestos:

- a) Personal en activo que realice su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado periodo de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.
- b) Personal con derecho a reserva de puesto de trabajo que, en el momento de la finalización efectiva de la contrata, tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y/o aquellos/as que se encuentren en situación de IT, excedencia, vacaciones, jubilaciones parciales, permisos, maternidad, incapacidad permanente sujeta a revisión durante los dos años siguientes o situaciones análogas, siempre que cumplan el requisito ya mencionado de antigüedad mínima.
- c) Personal con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores/as mencionados en el apartado B), con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.
- d) Personal de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata de servicios públicos como consecuencia de una ampliación de plantilla en los cuatro meses anteriores a la finalización de aquella.
- e) Personal que sustituya a otros que se jubilen dentro de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva de la contrata, siempre que estos últimos tengan una antigüedad mínima en la misma de los cuatro meses anteriores a la finalización de dicha contrata, siempre que esta esté pactada en convenio colectivo estatutario de ámbito inferior.

3. Todos los supuestos anteriormente contemplados, se deberán acreditar documentalmente por la empresa o entidad saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en el artículo 52 en el plazo de diez días hábiles contados desde el momento en que, la entidad entrante comunique fehacientemente a la saliente el cambio en la adjudicación del servicio. No obstante lo anterior, a falta de comunicación de la entidad entrante, por iniciativa propia la entidad saliente podrá remitir a aquella los documentos anteriormente referidos a efectos de dar por cumplidas sus obligaciones de transmisión de información y documentación.

La falta de entrega en plazo y forma de dicha documentación a partir de la comunicación de la entidad entrante facultará a esta para exigirle a la saliente la indemnización por los daños y perjuicios que su incumplimiento le haya podido acarrear.

4. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula: Empresa o entidad pública o privada cesante, nueva adjudicataria y personal afectados por el ámbito de aplicación del presente convenio.

En particular, la subrogación de personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de sustitución de contratas, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquellas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas o entidades públicas o privadas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aun cuando la relación jurídica se establezca solo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa o entidad que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados y ello con independencia tanto de la aplicación, en su caso, de la sucesión de empresa prevista en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, como de la existencia por parte del empresario/a saliente de otras contratas ajenas a la que es objeto de subrogación.

5. No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo u otra circunstancia de carácter temporal que afecte a la contrata y obligue a su interrupción temporal por cualquier causa o suspensión administrativa del servicio por tiempo no superior a un año. En tal caso, dicha circunstancia justificará un expediente de

regulación de empleo temporal en los términos establecidos en la legislación vigente, para la suspensión de los contratos de trabajo de los empleados que resulten afectados, los cuales conservan, durante dicho año, el derecho a la reserva del puesto de trabajo en la contrata en cuestión al que tendrán derecho a retornar desde el momento en que se reanude el servicio suspendido o se reabra el centro de trabajo cerrado, debiendo aplicarse la subrogación regulada en el presente convenio.

6. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, en caso de finalización o rescisión de la contrata por cualquier causa, con cesación de la prestación de los servicios y actividades objeto de la misma, y posteriormente contratase de nuevo el servicio con otra empresa en el plazo de un año, la nueva concesionaria o contratista deberá incorporar a su plantilla al personal afectado de la anterior empresa que cumpliera los requisitos establecidos en el presente artículo al momento de finalización o rescisión y siempre que la empresa saliente cumpla con los requisitos establecidos en el presente artículo.

Igualmente, en caso de rescisión de la contrata por cualquier causa, de forma que pase a realizarse el servicio de forma directa con personal propio, sea o no de nueva contratación, el personal afectado de la empresa saliente que venía prestando el servicio tendrá derecho a ser subrogado por la entidad que realice el servicio.

#### Artículo 51. *Supuestos de agrupación o división de contratas*

En los supuestos de división o agrupación de contratas se aplicarán en particular las siguientes reglas:

1. En el supuesto de que una o varias contratas cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán a estar adscritos al nuevo titular aquel personal que hubiera realizado su trabajo en la entidad o empresa saliente en las concretas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, con un periodo mínimo de los cuatro últimos meses, sea cual fuere su modalidad de contrato de trabajo, y todo ello aun cuando con anterioridad hubiesen trabajado en otras zonas, contratas o servicios distintos.

Se subrogará asimismo el personal que se encuentre en los supuestos b) a e), ambos inclusive, del apartado 2.º del artículo 50 y que hayan realizado su trabajo en las zonas, divisiones o servicios resultantes.

2. En el caso de que distintas contratas, servicios, zonas o divisiones de aquellas se agrupen en una o varias, la subrogación de personal operará respecto de todos aquellos integrantes de la plantilla que, con independencia de la modalidad de su contrato de trabajo, hayan realizado su trabajo en las que resulten agrupadas con un tiempo mínimo de los cuatro meses anteriores, y todo ello aun cuando con anterioridad hubieran prestado servicios en distintas contratas, zonas o servicios.

Se subrogará asimismo el personal que se encuentre en los supuestos b) a e), ambos inclusive, del apartado 2.º del artículo 50 y que hayan prestado sus servicios en las contratas, zonas, divisiones o servicios agrupados.

3. Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implicase que un miembro de la plantilla que realice su jornada en el mismo o distintos centros de trabajo, afectando a uno solo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, los titulares de la misma gestionarán el pluriempleo legal del integrante de la plantilla, como consecuencia de la subrogación parcial producida.

#### Artículo 52. *Documentos a facilitar por la saliente a la entrante*

1. Para la tramitación de la subrogación la empresa o entidad saliente deberá suministrar a la entrante relación de personal, en formato electrónico de hoja de cálculo según el modelo especificado en el anexo I, en la que se detalle: Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, vacaciones, días de asuntos propios ya disfrutados y justificación de otras licencias retribuidas y cualquier modificación de estos datos que

se haya producido en los cuatro meses anteriores junto con la justificación de la misma, modalidad de su contratación, especificación del periodo de mandato si el integrante de la plantilla es representante sindical y fecha de disfrute de sus vacaciones.

2. Asimismo, a efectos de comprobación de retribuciones, jornada, tipo de contrato, situación de IT y otros extremos de relevancia para la gestión de la subrogación, la empresa o entidad saliente tendrá que facilitar a la entrante los siguientes documentos, dejando constancia suficiente de su recepción:

- a) Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación si los ha tramitado la saliente o documentación que acredite la vinculación laboral de cada persona con la entidad y contrata objeto de subrogación.
- b) Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales de todo el personal afectado.
- c) Fotocopia de los TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses en que figure todo el personal afectado junto con el correspondiente certificado de estar al corriente de la Seguridad Social.
- d) Parte de IT y/o confirmación, del personal que se encuentre en tal situación en el momento de transmitir la documentación.
- e) Copia de documentos debidamente diligenciados por cada miembro de la plantilla afectada en el que se haga constar que este ha recibido de la empresa o entidad saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha del inicio del servicio como nueva titular y no más tarde de los tres días siguientes a dicho inicio.

3. Se aplicarán las siguientes reglas para el cálculo, distribución y abono de la liquidación de retribuciones, partes proporcionales de pagas extraordinarias, vacaciones y descansos con respecto al personal entre la entidad saliente y la que vaya a realizar el servicio:

- a) El personal percibirá sus retribuciones mensuales en la fecha establecida y las partes proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones pendientes de percibir, en los cinco días siguientes a la fecha de terminación de la contrata de la empresa o entidad saliente.
- b) El personal tendrá que disfrutar sus vacaciones reglamentarias establecidas en el periodo fijado en el calendario vacacional, con independencia de cuál sea la empresa en la que en ese momento estén prestando servicios.
- c) El personal que no hubiera disfrutado sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutará con la nueva adjudicataria del servicio, que solo abonará la parte proporcional del periodo que a ella corresponda, ya que el abono del otro periodo corresponde al anterior adjudicatario que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.
- d) El personal que, con ocasión de la subrogación, hubiese disfrutado con la empresa saliente un periodo de vacaciones superior al que le correspondería por la parte de año trabajado en la misma, se le descontará de la liquidación el exceso disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad que corresponda. La empresa entrante habrá de permitir el disfrute del periodo vacacional que a cada integrante de la plantilla le quedara pendiente de disfrutar y, en todo caso, deberá abonar al mismo lo que le correspondería proporcionalmente percibir por el tiempo en que preste servicios para la misma, sin que pueda sustituir tal abono por un disfrute mayor de vacaciones.

#### Artículo 53. *Prórroga provisional de contenido y efectos*

Denunciado el convenio, en tanto no se llegue a un acuerdo sobre el nuevo, se entenderá que el contenido íntegro del presente capítulo se prorroga indefinidamente, incluso aunque se supere el plazo de un año al que hace referencia el párrafo cuarto del artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores”.

## CAPÍTULO XII

**Igualdad. Conciliación vida laboral***Artículo 50. Medidas para promover la igualdad y la conciliación*

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres supone un principio informador del ordenamiento jurídico y como tal, se integra y deberá observarse en la interpretación y aplicación de todas las normas del presente convenio colectivo.

En materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, se podrán negociar medidas que permitan hacer efectivos los derechos reconocidos en las leyes, y en particular, los que persiguen la adaptación de la jornada para atender a necesidades familiares derivadas del cuidado de hijos y de familiares hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad que no pueden valerse por sí mismos, de modo que el ejercicio de tales derechos resulte compatible con la actividad y servicio que presta la empresa, y con aplicación de medidas de acción positiva tendentes a que la asunción de tales responsabilidades se efectúe de modo equitativo entre los hombres y mujeres de cada unidad familiar.

Para la consecución de los objetivos descritos, y para erradicar cualesquiera posibles conductas discriminatorias, los representantes de la empresa deberán adoptar las medidas oportunas y con los representantes legales de los trabajadores deberán negociar con estos en la forma que se determine en la legislación laboral.

La empresa deberá promover condiciones de trabajo adecuadas y un clima laboral saludable que evite el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. A estos efectos podrán llevarse a cabo, si así se estimare, campañas informativas, acciones de formación y la difusión de un código de buenas prácticas, así como protocolos de actuación.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado

por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. No obstante, el criterio para la concreción horaria de la reducción de jornada deberá tener un equilibrio entre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se acuerde entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estos.

### **Disposiciones adicionales**

#### **Primera**

Con carácter personal, la empresa viene obligada a respetar las condiciones particulares que, con carácter global y en cómputo anual excedan del conjunto de mejoras del presente convenio, manteniéndose estrictamente como garantía *ad personam*, siendo el colectivo de trabajadores afectados el personal subrogado del Ayuntamiento de Rincón de la Victoria.

Las condiciones sociales y económicas *ad personam* que cada trabajador tuviese individualmente, se abonará en un único pago, coincidiendo con el pago de la nómina del mes anterior al inicio de su periodo vacacional. En caso de disfrutarse las vacaciones de forma fraccionada, el pago se abonará en el primer periodo vacacional de forma íntegra.

La valoración económica de estos pagos se cifra en 1.300 euros para el personal subrogado del Ayuntamiento destinado al servicio de limpieza de interiores y 2.300 euros para el resto de personal subrogado, destinado a otros servicios.

#### **Segunda**

El personal adscrito al servicio de limpieza de edificios públicos, y dadas las peculiares características de este servicio, la jornada semanal se prestará habitualmente de lunes a viernes. Además disfrutarán de diez días laborales de descanso cuyo disfrute será en periodos que no afecten al funcionamiento normal del servicio y que no suponga un incremento de personal.

El personal afectado por esta disposición presentará a la dirección de la empresa, un calendario de disfrute de los diez días antes referidos antes de finalizar el primer trimestre, y en caso de desacuerdo, se establecerá en la comisión mixta paritaria. Durante los periodos del 15 de junio al 15 de septiembre su jornada se verá reducida en una hora.

El personal que efectúa su trabajo en el servicio de limpieza de edificios públicos, tendrá como día no laboral el de Santa Rita, y el personal del servicio de limpieza de colegios públicos, tendrá como día no laboral el del maestro.

**Tercera. Género neutro**

En el texto del convenio colectivo se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

**Disposición final primera. Aplicación del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores**

Se iniciarán, entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo, un periodo de consultas de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

Durante el periodo de consultas, las partes negociaran de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes de los trabajadores.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo, este deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prologarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio colectivo en la empresa.

Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria y a la autoridad laboral.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada.

Cuando esta no alcanzara un acuerdo, las partes recurrirán al SERCLA, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, si bien para el arbitraje será necesario tanto el consentimiento expreso de la dirección de la empresa como el de la parte social firmante.

**Empresa Mixta de Medio Ambiente de Rincón de la Victoria, Sociedad Anónima  
Tablas salariales provisionales 2018**

	ENCARGADO GENERAL	JEFE SERVICIO	ENCARGADO	ADMTIVO.	AUX. ADMÓN.	OFICIAL 1.º CONDUCTOR	OFICIAL 2.º	OFICIAL 1.º MECÁNICO	OFICIAL 2.º MECÁNICO	PEÓN ESPECIALISTA	PEÓN	LIMPIADOR/A ESPECIALISTA	LIMPIADOR/A	GUARDA
AÑO 2018														
SALARIO BASE	1.764,60	773,17	773,17	707,66	707,66	773,17	717,62	773,17	717,62	705,83	705,83	705,83	705,83	705,83
PLUS CONVENIO	1.328,55	1.282,00	1.193,11	961,50	618,21	977,40	946,14	1.082,81	1.051,53	889,01	533,70	784,46	441,16	533,70
PLUS PENOSO		154,63	154,63	141,53	141,53	154,63	143,52	154,63	143,52	141,16	141,16	141,16	141,16	141,16
PAGA VERANO	3093,15	2.055,18	1.966,28	1.922,02	1.578,73	1.747,91	1.649,99	1.747,91	1.649,99	1.578,73	1.578,73	1.578,73	1.578,73	1.578,73
PAGA NAVIDAD	3.093,15	2.055,18	1.966,28	1.922,02	1.578,73	1.747,91	1.649,99	1.747,91	1.649,99	1.578,73	1.578,73	1.578,73	1.578,73	1.578,73
SALARIO VACACIONES	3.093,15	3.034,87	2.714,04	1.939,92	1.596,61	2.034,42	1.936,50	2.139,84	2.041,89	1.865,22	1.509,92	1.760,67	1.417,37	1.648,94
BRUTO AÑO	43.304,14	31.453,00	29.976,60	25.701,58	20.895,47	26.487,42	25.116,57	27.752,37	26.381,26	24.118,69	19.854,91	22.864,09	18.744,45	19.993,93
PLUS NOCTURNO	529,38	231,95	231,95	212,30	212,30	231,95	215,29	231,95	215,29	211,75	211,75	211,75	211,75	211,75
PLUS ROTACIÓN			231,95			231,95	215,29			211,75	211,75			



<b>P. MERCADILLO ART. 13</b>		26,65 €
<b>FESTIVO ART. 14</b>		97,18 €
<b>DOMINGO ART. 14</b>		52,23 €
<b>P. CONDUCCIÓN ART. 16</b>		51,25 €
<b>HORA EXTRA ART. 18</b>		15,99 €
<b>CÓNYUGE, HIJO DISMINUIDO ART. 29</b>		160,47 €
<b>JUBILACIÓN COMPLETA ART. 31</b>	62 AÑOS	6.000,00 €
	63 AÑOS	5.000,00 €
	64 AÑOS	4.000,00 €
	65 AÑOS	3.000,00 €
	66 AÑOS	2.000,00 €
<b>SEGURO COLECTIVO ART. 32</b>		
MUERTE, INVALIDEZ TOTAL O ABSOLUTA		17.000,00 €
MUERTE ACC. LABORAL		30.000,00 €
MUERTE ACC. TRÁFICO		30.000,00 €
FONDO SOCIAL ART. 33		61.500,00 €
<b>FONDO PRÉSTAMOS ART. 36</b>	TOTAL	12.300,00 €
	MÁX. INDIVID.	2.460,00 €
	DESCUENTO MES	120,00 €

**1311/2021**