

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA**  
**SERVICIOS MUNICIPALES DE GRANADILLA DE ABONA S.L. (SERMUGRAN)**

**CAPÍTULO 1.**

**DISPOSICIONES GENERALES.**

**Preámbulo**

El presente Convenio Colectivo para el personal de la Empresa Pública Municipal Servicios Municipales de Granadilla de Abona S.L. ha sido negociado y firmado por los representantes sindicales de Intersindical Canaria y por la representación de la Empresa Pública Municipal Servicios Municipales de Granadilla de Abona S.L., de conformidad con lo establecido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 1.- Ámbito de Aplicación:**

**Funcional y personal:** El presente convenio colectivo regulará las relaciones laborales entre la Empresa Pública Municipal “**Servicios Municipales de Granadilla de Abona S.L.**” (Sermugran) y los trabajadores que presten sus servicios por cuenta y bajo la dependencia de la misma, en el centro de trabajo “MUNICIPIO DE GRANADILLA DE ABONA”, por lo que a partir de su firma no podrán establecerse para ningún trabajador, condiciones diferentes a las pactadas en el presente Convenio Colectivo, salvo que estas, fuesen acordadas por las partes firmantes del mismo.

Se considera expresamente excluido del ámbito de aplicación de este convenio colectivo, el personal de la empresa que desempeñe funciones de Consejero, el personal de Alta Dirección, así como los trabajadores que en su día fueron subrogados del Ayuntamiento de Granadilla a la empresa CLUSA, S.A., que después fueron a su vez subrogados a SERMUGRAN (En adelante a este colectivo se le denomina Trabajadores Subrogados), a los cuales se le aplicará el convenio colectivo del propio Ayuntamiento de Granadilla de Abona vigente en cada momento. Asimismo se excluirá a los trabajadores de la empresa Granadilla de Suelo Sur S.L. que mantendrán las condiciones laborales con las que contaban hasta el momento de la fusión por absorción de las sociedades Granadilla de Suelo Sur S.L. y Sermugran S.L.

Asimismo, no se aplicará el Presente Convenio a los trabajadores que la Empresa contrate a través de planes de empleo o convenios con Administraciones Públicas u organismos oficiales.

**Ámbito Temporal:** La vigencia de este Convenio Colectivo será de cuatro años naturales contados a partir del uno de enero de dos mil veinticuatro (01/01/2024) hasta el

treinta y uno de diciembre de dos mil veintisiete (31/12/2027), aceptando las partes su plena eficacia desde el momento de su registro, independientemente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, siendo sus efectos salariales desde uno de octubre del dos mil veintitrés (01/10/2023).

### **Artículo 2.- Denuncia**

Cualquiera de las partes firmantes podrá realizar la denuncia de este Convenio Colectivo, mediante escrito dirigido a la otra y registrado ante la Autoridad Laboral, con una antelación mínima en la notificación de un mes respecto al término de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Una vez producida dicha denuncia, las partes acuerdan que continuará aplicándose todo el contenido del presente convenio en su totalidad, sus cláusulas normativas y obligaciones, en tanto no exista un nuevo convenio colectivo que lo sustituya.

Presentada una propuesta o una plataforma de nuevo Convenio por cualquiera de las partes, la Comisión Negociadora deberá constituirse en el plazo de 30 días, acordando un calendario de negociación que se iniciará como máximo dentro de los 30 días posteriores, y la negociación podrá llevarse durante el período máximo que permita la legislación laboral vigente.

### **Artículo 3.- Prórroga, denuncia y incremento salarial**

De no mediar denuncia, el convenio colectivo se prorrogará tácitamente de año en año.

Sea denunciado o no el convenio colectivo, las cláusulas económicas establecidas en el presente convenio colectivo, se revisarán y aplicará el porcentaje máximo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado o norma que lo establezca, en los conceptos salariales y extrasalariales, siempre que exista disponibilidad presupuestaria, en un plazo máximo de tres meses. La ausencia de disponibilidad deberá justificarse ante la Comisión Paritaria.

### **Artículo 4.- Carácter vinculante del Convenio**

1.- Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo vincularán a todo el personal incluido en su ámbito de aplicación y constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de todas y cada una de sus normas que tengan el carácter de mínimo o máximos, de derecho y deberes necesario y las pactadas con la Empresa por la representación de los trabajadores y siempre serán consideradas en su globalidad, y que sean colectivamente más beneficiosas que las que forman parte del contenido de este Convenio.

2.- El Convenio Colectivo forma un conjunto infraccionable. Si en el supuesto de que por actos de la Autoridad Laboral competente, o en su caso de la jurisdiccional, en el

ejercicio de sus facultades se impidiese el registro o la vigencia del presente Convenio Colectivo o de algunos de sus artículos, ésta lo comunicará a la Comisión Negociadora para que en los plazos estipulados se reúna para intentar la adecuación de las mismas a la legislación vigente.

3.- Las condiciones más beneficiosas, que cuando en cómputo individualizado como global, se vengán disfrutando en la actualidad por los/las trabajadores/as, se mantendrán como garantía “ad person” si se superasen las que se pactan en el presente convenio.

#### **Artículo 5.- Compensación y absorción**

Las mejoras económicas establecidas constituyen un todo orgánico y deberán ser consideradas globalmente a efectos de su aplicación, entendiéndose que compensan en su conjunto a las conseguidas por el personal a través de anteriores convenios, disposiciones legales, decisiones arbitrales o resoluciones administrativas o jurisdiccionales.

#### **Artículo 6.- Subrogación**

##### 6.1. 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 está establecida por vía legal, sino exigida través de la negociación colectiva.

Habida cuenta las características del presente sector de actividad, en el que sólo 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.

##### 6.2.- 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 con las limitaciones que establezca la legalidad vigente.

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 ésta 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 período 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 aquélla.

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 ésta 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 44 del ET 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 aquélla 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 ésta 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 aquéllas puedan efectuarse, aún 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 aún cuando la relación jurídica se establezca sólo 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.

### 6.3. 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 período mínimo de los cuatro últimos meses, sea cual fuere su modalidad de contrato de trabajo, y todo ello aún cuando con anterioridad hubiesen trabajado en otras zonas, contratas o servicios distintos.

Se subrogará asimismo el personal que se encuentre en los supuestos el artículo 44 del ET y que hayan realizado su trabajo en las zonas, divisiones o servicios resultantes.

2. En el caso de que distintas contrata, servicios, zonas o divisiones de aquéllas 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 aún cuando con anterioridad hubieran prestado servicios en distintas contrata, zonas o servicios.

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 sólo 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.

#### 6.4. 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, DNI, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, grupo de cotización, antigüedad, jornada, horario, vacaciones disfrutadas, 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 período de mandato si el integrante de la plantilla es representante legal de los trabajadores o sindical, clasificación profesional 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 éste 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 sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período 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.

#### 6.5. 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.



**Artículo 7 .- Comisión Paritaria**

1.- En el plazo de un mes contado a partir de la firma del presente Convenio se constituirá una Comisión compuesta paritariamente por tres representantes de la Empresa y tres del Comité de Empresa, contando la parte social con representación en base a la representación con la que cuente en el Comité de Empresa y debiendo existir, al menos, un representante de cada sindicato, si lo hubiera, que asumirá las funciones de interpretación, Vigilancia, Estudio y Arbitraje, así como las de seguimiento y desarrollo de los aspectos contenidos en este convenio y sus anexos durante la totalidad de su vigencia.

La parte social estará compuesta en función de la representación obtenida en las elecciones sindicales, no obstante deberá existir un representante al menos de cada uno de los sindicatos representados, si lo hubiera.

2.- Interpretación del convenio:

En este sentido, aquellas cuestiones en las que se produzcan divergencias de interpretación, no podrán aplicarse hasta tanto no exista una reunión de la comisión y se llegue a consenso entre las partes.

3.- Conciliación de los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes, en supuestos previstos o no en el presente convenio.

4.- La comisión resolverá los temas que se le planteen en el plazo máximo de 10 días a partir de la recepción del problema, salvo en los supuestos de urgencia, los cuales se resolverán de manera inmediata o en un plazo máximo de tres días hábiles.

5.- Las reuniones de la Comisión Paritaria se celebrarán en horario de trabajo y previa convocatoria de las partes o de los trabajadores/as acompañándose del orden del día y del acta de la reunión anterior, debiendo ser notificada con una antelación mínima de 72 horas.

6.- La comisión quedara válidamente constituida si están presentes, al menos, 2 miembros de cada una de las partes.

7.- En la primera sesión a celebrar por la comisión se nombrará de entre sus miembros un Presidente que asegurará el cumplimiento de la normativa vigente y la regularidad de las deliberaciones y un Secretario, que levantará acta.

A las reuniones de la comisión podrán asistir asesores que serán libremente designados por cada una de las partes. Pudiendo contar cada una, con tres asesores, con voz pero sin voto.

8.- No podrán ser objeto de acuerdo asuntos que no figuren en el orden del día, salvo que sean declarados de urgencia con el voto favorable de las dos partes.

9.- En cada sesión se aprobará el acta de la anterior, que será firmada por todos los miembros presentes de la comisión.

10.- Los acuerdos que se adopten en materia de su competencia, quedarán reflejadas en las actas de cada reunión, que firmarán ambas partes teniendo carácter vinculante, sin perjuicio de que los trabajadores afectados, puedan efectuar las reclamaciones oportunas ante la autoridad Judicial o laboral competente.

11.- La Comisión de interpretación podrá solicitar a la Empresa o a quien corresponda, informes sobre aquellas materias que constituyan el objeto de sus deliberaciones. De no existir acuerdo, ambas partes podrán someterse al arbitraje del Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación de la Dirección General de Trabajo.

12.- Esta Comisión quedará constituida como órgano de solución extrajudicial de conflictos, atribuyéndosele la intervención previa obligatoria para la solución de las discrepancias referentes a la aplicación e interpretación del articulado del presente Convenio, siempre y cuando la Empresa y el/los/as trabajadores/as afectados lo soliciten mutuamente.

## CAPITULO II

### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

#### **Artículo 8.- Grupos Profesionales**

Los empleados públicos afectados por el presente convenio necesariamente deberán encontrarse adscritos a algunos de los Grupos Profesionales que se indican a continuación:

#### **Grupo Profesional I:**

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que en el desempeño de sus trabajos requieran un alto grado de conocimientos profesionales que ejercen sobre uno o varios escores de la actividad, con objetivos definidos y alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad.

#### **Formación:**

Título de Doctorado, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto, Grado Superior o equivalentes.

#### **Puestos:**

- Técnico/a de proyectos y gestión
- Técnico Superior
- Ingeniero Informático

**Grupo Profesional II:**

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que llevan a cabo funciones consistentes en la realización de actividades complejas con objetivos definidos dentro de su nivel académico, integran, coordinan o supervisan la ejecución de tareas heterogéneas, se incluye además la realización de tareas complejas pero homogéneas, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Formación: Título Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico, Grado o equivalente.

**Puestos:**

- Coordinador
- Jefe de Servicio
- Técnico Medio

**Grupo Profesional III:**

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que realizan funciones con alto grado de especialización y que integran, coordina o supervisan la ejecución de varias tareas homogéneas o funciones especializadas que requerirán una amplia experiencia y un fuerte grado de responsabilidad en función de la complejidad del organismo y aquellos trabajadores que realizan trabajos de ejecución autónoma que exija habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores de grupos profesionales inferiores. Normalmente actuarán bajo instrucciones y supervisión general de otra u otras personas, estableciendo o desarrollando el trabajo de un conjunto de colaboradores y pueden tener mando directo de un conjunto de trabajadores y la supervisión de su trabajo.

Formación: Título de Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de Técnico Superior o Técnico Especial o equivalente.

**Puestos:**

- Encargado
- Administrativo/a de 1ª
- Administrativa/o

- Jefe de Taller
- Capataz
- Oficial de 1ª (Mecánico)
- Delineante
- Técnico Informático A
- Técnico Informático B
- Coordinador/a 010

**Grupo Profesional IV:**

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que realizan tareas de cierta autonomía que exigen habitualmente alguna iniciativa, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores y aquellos trabajadores que realizan tareas que, aun cuando se ejecuten bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática, sin perjuicio de que en la ejecución de aquellos puedan ser ayudados por otros trabajadores de igual o inferior grupo profesional. Su ejercicio puede conllevar la supervisión de las tareas que desarrolla el conjunto de trabajadores que coordina.

Formación: Título de Grado en Educación Secundaria Obligatoria, Educación General Básica, Formación Profesional de Técnico o Técnico Auxiliar, o equivalente.

**Puestos:**

- Auxiliares administrativo/a
- Auxiliares administrativos/a (A)
- Teleoperador/a
- Conductor/a
- Oficial de mantenimiento
- Auxiliar de taller

**Grupo Profesional V:**

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que llevan a cabo tareas consistentes en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental. Asimismo, incluirá a aquellos trabajadores que llevan a cabo tareas

que se realizan de forma manual o con ayuda de elementos mecánicos simples ajustándose a instrucción concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia y que requieran normalmente esfuerzo físico y atención, y que no necesiten de formación específica.

Formación: Título de graduado en formación primaria o equivalente o certificado de profesionalidad.

Puestos:

- Peón
- Peón/a de mantenimiento
- Limpiadores/as

**DEFINICIONES**

- **Técnico/a de proyectos y gestión:** En posesión de un título de grado superior, realiza funciones para las que expresamente le faculte dicho título y que requieren los conocimientos y destrezas necesarias para el desarrollo de su trabajo

- **Ingeniero Informático:** En posición de un título de grado superior, debe tener las habilidades y conocimientos de materias como el diseño, desarrollo, mantenimiento e implementación de los sistemas informáticos. Conocimientos en desarrollo de software, programas de ciberseguridad, IA, auditoría y redes de comunicación. Tener un amplio dominio del manejo y creación de bases de datos, web, programación, redes y sistemas operativos.

- **Técnico Superior:** En posesión de un título de grado superior, desempeña las funciones propias del servicio o departamento al que esté asignado en cada momento.

- **Técnico Informático A :** Programación, organización, implantación y mantenimiento de sistemas informáticos y redes dentro de la empresa y similares. Hardware y software, asume la responsabilidad y discreción de las tareas a su cargo, dependiendo principalmente del jefe correspondiente.

- **Técnico Informático B :** Programación, organización, implantación y mantenimiento de sistemas informáticos y redes dentro de la empresa y similares. Hardware y software.

- **Coordinador:** Coordinación, supervisión y ordenación y/o dirección de trabajos de conjunto dentro de un área, servicio o departamento

- **Jefe de Servicio:** Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios encomendados. Es el responsable del mantenimiento de la disciplina de los servicios a su cargo y muy especialmente del cumplimiento

- **Técnico Medio:** En posesión de la titulación de grado medio habilitante ejecuta y supervisa diversos trabajos de las actividades propias de la empresa.

- **Encargado:** Es el que tiene a su cargo el control de trabajadores/as siendo sus funciones específicas las siguientes:

1.- Organizar el trabajo al personal que tenga a sus órdenes, de forma que los rendimientos sean normales y eficientes, evitando la fatiga innecesaria de los trabajadores/as.

2.- Distribuir el trabajo o indicar el modo de realizarlo, además de la buena administración del material y útiles de limpieza y la buena utilización de los mismos.

3.- Reflejar en los partes diarios de los trabajadores/as y los rendimientos del personal bajo su mando, además de la calidad del servicio, remitiendo dichos partes a sus supervisores e informando de la incidencia del personal de servicios o de cualquier índole que se produzca.

4.- Entra dentro del campo de su responsabilidad la corrección de anomalías e incidencias que se produzcan.

- **Capataz:** estando a las órdenes del Encargado o Jefe de Servicio, siendo sus funciones específicas las siguientes:

1.- Organizar el trabajo al personal que tenga a sus órdenes, de forma que los rendimientos sean normales y eficientes, evitando la fatiga innecesaria de los trabajadores/as.

2.- Distribuir el trabajo o indicar el modo de realizarlo, además de la buena administración del material y útiles de limpieza y la buena utilización de los mismos.

3.- Reflejar en los partes diarios de los trabajadores/as y los rendimientos del personal bajo su mando, además de la calidad del servicio, remitiendo dichos partes a sus supervisores e informando de la incidencia del personal de servicios o de cualquier índole que se produzca.

- **Administrativo/a de 1ª:** Es el que realiza trabajos administrativos de gran complejidad y asume la responsabilidad y discreción de las tareas a su cargo, dependiendo principalmente del jefe correspondiente.

- **Administrativo/a:** Es el que realiza trabajos administrativos de gran complejidad, dependiendo principalmente del jefe correspondiente.

- **Jefe de Taller:** tiene a su cargo mecánicos y demás personal operario cuyo trabajo dirige, vigila y ordena para el correcto mantenimiento preventivo o correctivo de los vehículos y maquinaria de la empresa.
- **Oficial de 1ª (Mecánico):** Son trabajadores/as con conocimiento teórico y práctico del oficio con especialización, con mandos sobre otros trabajadores o sin él.
- **Delineante:** Es un profesional encargado/a de la elaboración de planos técnicos utilizados en trabajos de arquitectura o ingeniería. Estos planos incluyen detalles técnicos, dimensiones, materiales y procedimientos.
- **Auxiliares administrativo/a (A):** Es el que, sin iniciativa especial, realiza operaciones auxiliares de administración dentro de la empresa y asumiendo la responsabilidad y discreción de ciertas tareas encomendadas
- **Auxiliares administrativo/a:** Es el que, sin iniciativa especial, realiza operaciones auxiliares de administración dentro de la empresa.
- **Teleoperador/a:** Empleado/a que tiene por principal labor estar al servicio de una centralita telefónica, y/o, la atención presencial en las oficinas de Atención a la ciudadanía, facilitando información y/o emitiendo certificados.
- **Conductor/a:** son aquellos/as trabajadores/as que con el permiso de conducir necesario (Tipo C) se dedican a la conducción de cualquier vehículo de la empresa.
- **Oficial de mantenimiento:** Son aquellos operarios que efectúan trabajos cualificados de obra pública en edificios y vías públicas, haciendo uso de todas las herramientas y maquinaria necesaria que proporcione la empresa para realizar dichas labores, que exijan una habilidad específica de la materia adquirida por una larga práctica o el aprendizaje metódico equivalente al grado de oficialidad en los centros de formación profesional. Realizará las funciones propias de su especialidad con espíritu de iniciativa y responsabilidad, pudiendo tener a sus órdenes a otros trabajadores.
- **Auxiliar de taller:** Es aquel trabajador/a el cual ejerce las funciones relacionadas con su oficio, pudiendo éste estar en el área de taller realizando tareas de mantenimiento preventivo o correctivo de los vehículos y maquinaria de la empresa.
- **Peón:** Son aquellos/as trabajadores/as que realizan las funciones propias de su puesto, como son todas aquellas funciones necesarias para una adecuada limpieza y salubridad de la vía pública.
- **Peón/a de mantenimiento:** Es el trabajador/a encargado de ejecutar labores de obra pública en edificios y vías públicas, haciendo uso de todas las herramientas y maquinaria necesaria que proporcione la empresa para realizar dichas labores.

**-Limpiadores/as:** Es el personal que tiene por misión la limpieza de locales, edificios públicos y dependencias de la empresa.

#### **Artículo 9.- Trabajos de superior categoría.**

1.- Las personas trabajadoras podrán realizar trabajos del grupo superior, en cuyo caso percibirá desde el primer día el salario correspondiente al grupo superior desempeñado.

2.- Si excediera de 6 meses en un año natural u ocho meses durante dos años naturales, consolidará automáticamente el salario del grupo superior, sin que en ningún caso se produzca la consolidación de la categoría por dichas circunstancias. El año se entenderá comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre.

3. Para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores, en virtud del artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

4.-La empresa deberá comunicar su decisión, por escrito, al interesado/a y a los representantes de los trabajadores. Se reintegran a su puesto cuando cese esta necesidad.

#### **Artículo 10. Movilidad funcional.**

1.- La movilidad funcional en el seno de esta empresa, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral.

2.-Las personas trabajadoras tendrán derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

3.- En el caso de que se encomienden a la persona trabajadora funciones inferiores, estas deberán estar justificadas por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva y solo se podrán hacer a un grupo inmediatamente inferior. La empresa deberá comunicar su decisión, por escrito, al interesado/a y a los representantes de los trabajadores. En todo caso, la persona trabajadora mantendrá las



retribuciones de origen, propias de su grupo. Se reintegrará a su puesto cuando cese esta necesidad.

4.- Los cambios de puestos de trabajo determinados por la movilidad funcional , nunca podrán fundarse en una medida arbitraria o sancionadora de la empresa, y solo podrán realizarse por estrictas razones de servicio o imperativo legal. En todo caso, la movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad de la persona trabajadora y sin perjuicio de su formación y promoción profesional.

5.- Si la persona trabajadora como consecuencia del certificado de aptitud del reconocimiento médico por los servicios de prevención, tuviera que desempeñar funciones de distinta categoría y como consecuencia, por parte de la empresa, reubicarlo, se aplicarán las retribuciones de dicha categoría de destino.

### **CAPITULO III**

#### **JORNADA, DESCANSOS, VACACIONES, FESTIVOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS**

##### **Artículo 11 .- Jornada**

1. La duración máxima de la jornada de trabajo para las personas trabajadoras afectadas por este convenio será de 37 horas y media en régimen de jornada continua, distribuida de lunes a viernes.

En ningún caso, salvo situaciones de urgencia o emergencia, se superará la jornada diaria.

2.- La empresa podrá contratar, bien de carácter fijo o eventual, personal con libranzas rotativas, garantizando un fin de semana libre al mes. El personal afectado por este cuadrante de libranza rotativa, podrá ocupar las vacantes, que se generen de lunes a viernes, en la jornada recogida en el punto primero de este artículo. La preferencia para el cambio, será en función de la antigüedad en la empresa.

3.- No les será de aplicación el artículo 11 apartado primero, indicado anteriormente, al personal adscrito a los siguientes servicios: SAC (Servicio Atención a la Ciudadanía), atención telefónica, al personal de administración de la empresa (administrativos y auxiliares administrativos en la sede de la empresa) e informática, aplicándosele la jornada de 35 horas.

4. Durante los meses de julio, agosto, septiembre, Semana Santa, y Navidad la jornada de trabajo se reducirá una hora diaria, constituyendo el horario especial.

5.- Medidas Complementarias de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Por motivos de conciliación de la vida personal familiar y laboral, las personas trabajadoras con hijos, descendientes o personas sujetas a su tutela o acogimiento de hasta 12 años de edad, inclusive, podrán realizar la reducción de jornada, desde el 1 junio hasta el 30 de junio.

### **Artículo 12. Horarios de los servicios:**

#### **- SAC:**

- **Horario habitual** : Lunes a Viernes: 4 días de 8:00 a 14:45; 1 día de 10:45 a 18:45 horas.
- **Semana Santa**: Lunes a Viernes de 8:15 a 14:15 horas.
- **Verano** ( del 1 de julio al 31 de agosto): Lunes a Viernes de 8:15 a 14:15 horas
- **Septiembre**: Lunes a Viernes: 4 días de 8:15 a 14:15 horas; 1 día 10:45 a 17:45 horas.
- **Navidad**: Lunes a viernes de 8:15 a 14:15 horas.

#### **-010 (\*)**

- **Horario habitual**: Lunes a viernes, turno de mañana 7:45 a 14:45 horas, ó, turno de tarde, de 11:30 a 18:30 horas.
- **Semana Santa**: Lunes a Viernes, turno de mañana 8:00 a 14:00 horas, ó, turno de tarde, de 11:30 a 17:30 horas.
- **Verano** ( del 1 de julio al 31 de agosto): Lunes a Viernes turno de mañana de 8:00 a 14:00 horas, ó, turno de tarde, de 11:30 a 17:30 horas.
- **Septiembre**: Lunes a Viernes: 4 días de 8:00 a 14:00 horas; 1 día 11:30 a 17:30 horas
- **Navidad**: Lunes a viernes de 8:00 a 14:00 horas. turno de tarde, de 11:30 a 17:30 horas.

(\*) Las personas trabajadoras que eventualmente prestan sus servicios en las oficinas del SAC tendrán el mismo horario que las oficinas donde presten el servicio.

#### **- Informática\*:**

- **Horario habitual** : Lunes a Viernes: 4 días de 7:30 a 14:30; 1 día de 11:30 a 18:30 horas.
- **Semana Santa**: Lunes a Viernes de 8:00 a 14:00 horas.

- **Verano** ( del 1 de julio al 31 de agosto): Lunes a Viernes de 8:00 a 14:00 horas
- **Septiembre:** Lunes a Viernes: 4 días de 8:00 a 14:00 horas; 1 día 11:30 a 17:30 horas.
- **Navidad:** Lunes a viernes de 8:00 a 14:00 horas.

\*En horario reducido siempre que desde el departamento se garantice el soporte al SAC se podrá optar por 7:30-13:30

**- Servicios y obras**

- **Horario habitual :** Lunes a Viernes: 7:00 a 14:30.
- **Semana Santa:** Lunes a Viernes de 7:00 a 13:30 horas.
- **Verano** ( del 1 de julio al 30 de septiembre): Lunes a Viernes de 7:00 a 13:30 horas
- **Navidad:** Lunes a Viernes de 7:00 a 13:30 horas

**- Personal de limpieza viaria(\*\*) y centros.**

- **Horario habitual :** De 5:00 a 12:30 horas
- **Semana Santa:** De 5:00 a 11:30 horas
- **Verano** ( del 1 de julio al 30 de septiembre): 5:00 a 11:30 horas
- **Navidad:** De 5:00 a 11:30 horas

(\*\*)Personal de limpieza viaria: los horarios anteriormente indicados podrán sufrir modificaciones cuando se estén en campaña estival.

**- Personal de limpieza viaria y centros turno de tarde (\*).**

- **Horario habitual :** De 13:00 a 20:30 horas

(\*) Turno de tarde: En horario reducido se le deberá comunicar a los trabajadores/as cómo se aplicará dicha reducción.

**- Personal de recogida de residuos turno de noche (\*).**

- **Horario habitual :** De 01:00 a 08:30 horas.

(\*) Turno de noche: En horario reducido se le deberá comunicar a los trabajadores/as cómo se aplicará dicha reducción.

2. Las personas trabajadoras podrán solicitar el derecho a flexibilidad horaria (en la hora de entrada y salida) según lo permita las necesidades de la empresa, valorando la

viabilidad de dicha solicitud, siempre y cuando se garantice el horario de atención al público.

### **Artículo 13 .- Descanso diario**

Las personas trabajadoras comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, disfrutarán de un descanso diario de 30 minutos para refrigerio que se computará y retribuirá como trabajo efectivo a todos los efectos.

### **Artículo 14 .- Horas extraordinarias**

1.- Tendrán consideración de horas extraordinarias las realizadas de forma no habitual que excedan de la jornada establecida en este convenio.

2.- Ningún trabajador podrá ser obligado a ampliar su jornada normal mediante la realización de horas , extraordinarias, salvo los supuestos contemplados en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores (las necesarias para prevenir y reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes). De no concurrir tal supuesto, la negativa a la realización de horas extraordinarias no podrá ser objeto de sanción por parte de la empresa.

3.- El valor de la hora extraordinaria para los distintos grupos profesionales quedará fijada en la Tabla Salarial Anexa

Para las personas trabajadoras del servicio de Limpieza de Centros Públicos que sean requeridas por la empresa para realizar limpieza en tanatorios, fuera de su jornada, se abonará la cuantía de 43,50 euros por servicio.

4.- Siempre que la organización del trabajo lo permita, las horas extraordinarias podrán ser compensadas por tiempo de descanso retribuido, en lugar de ser remuneradas con la aceptación individual de los trabajadores afectados. Se establece la equivalencia entre una hora extraordinaria realizada por una hora y treinta minutos de descanso retribuido. En caso de horas realizadas en situación de emergencia o fuerza mayor la equivalencia será de dos horas.

### **Artículo 15 .- Vacaciones**

El periodo de vacaciones anuales será de 30 días naturales los cuales se disfrutarán obligatoriamente antes de concluir el año natural.

Las vacaciones podrán disfrutarse en uno, dos periodos. Se podrá disfrutar hasta en tres periodos para el SAC (Servicio de Atención a la Ciudadanía).

El comienzo de las vacaciones no podrá coincidir en ningún caso con días de descanso, sábados, domingos o festivos, teniendo que comenzar el primer día hábil siguiente.

Previa comunicación a la empresa, la persona trabajadora podrá deducir hasta un máximo de 5 días -de los disponibles de vacaciones- para disfrutarlos en otra época del año, debiendo disfrutarse de lunes a viernes para las personas trabajadoras con jornada de descanso, sábado y domingo, y cinco días consecutivos para los trabajadores/as con jornada de descanso distinto.

La empresa confeccionará de mutuo acuerdo con el comité de empresa o delegados de personal en el mes de diciembre del año anterior (de cada año) el calendario de vacaciones, las cuales serán de carácter rotatorio para todos los trabajadores. El Calendario se expondrá en el tablón de anuncio durante 15 días para que los trabajadores/as revisen si hay alguna anomalía en sus datos o mes que se le ha asignado. De existir alguna reclamación formalmente presentada por alguna persona trabajadora al calendario de vacaciones, se reunirá la empresa y el Comité de Empresa para resolver dicha reclamación, una vez resuelta, se expondría el nuevo calendario definitivo.

En caso de que ambos cónyuges o parejas de hecho sean empleados de la empresa se procurará que disfruten sus vacaciones en el mismo mes, siempre que lo permita la necesidad del servicio.

Las vacaciones se podrán disfrutar desde el mes de enero a diciembre. Los trabajadores podrán hacer cambios con otros compañeros de el mes de vacaciones, de mutuo acuerdo y siendo de la misma categoría, siempre que se le comunique por escrito a la empresa, y esta lo acepte.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48 bis del Estatuto de Los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la empresa que se indican a continuación, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días adicionales de vacaciones anuales:

- Quince años de servicio: 1 día hábil más.
- Veinte años de servicio: 2 días hábiles más.
- Veinticinco años de servicio: 3 días hábiles más.
- Treinta o más años de servicio: 4 días hábiles más.

#### **Artículo 16 .- Festivos**

Se considerarán días festivos los establecidos con carácter nacional, autonómico o municipal por la Administración competente.

#### **Artículo 17 .- Plus de Festivos y días de descanso**

Se establece un plus de festivo o día de descanso de 166,02 €, que se abonará a las personas trabajadoras que desarrollen sus funciones en esas fechas, además de los salarios devengados en dicho día.

El trabajo en días festivos o días de descanso tiene el carácter de voluntario, y el mismo se establecerá con un cuadrante de carácter rotativo.

#### **Artículo 18 .- Licencias**

Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, tendrán derecho a licencia retribuida en los siguientes supuestos:

a) Por matrimonio o inscripción de parejas de hecho en el Registro correspondiente: 15 días naturales, pudiendo disfrutarlos dentro de los 3 meses siguientes al matrimonio o inscripción de pareja de hecho.

b) Cinco días hábiles por fallecimiento, accidente o enfermedad graves (aquella que supere las 24 horas de ingreso en cualquier centro sanitario, por ejemplo Servicio de Urgencias), hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento fuera de la isla, el plazo se ampliará en 2 días hábiles.

A los efectos acreditativos, la persona que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio, tendrá que presentar junto a su solicitud, Certificado de

Empadronamiento o Certificado de Convivencia para poder tener derecho a los días correspondientes indicados en el párrafo anterior.

b2) La licencia descrita en este artículo podrá disfrutarse en el momento del hecho causante o al día siguiente hábil que cause el alta del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho. Así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella

c) Por fallecimiento de familiares de tercer grado de consanguinidad o afinidad : 1 día hábil.

d) Los trabajadores/as tendrán derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia, todo ello, en virtud del artículo 37.9 del Estatuto de los Trabajadores.

f) Por traslado de domicilio: 2 días hábiles siempre que conlleve un cambio efectivo de residencia habitual. En ningún caso se dará esta licencia cuando se trate de cambios de domicilio esporádicos o por periodos estivales. El hecho causante deberá ser demostrado fehacientemente con un certificado de empadronamiento o contrato de alquiler o título de propiedad.

f) Por matrimonio de un hijo 1 día hábil.

g) Por divorcio o separación legal 1 día hábil, y con menores de hasta 12 años, inclusive, 2 días hábiles.

h) Por cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal: el tiempo indispensable, que deberá ser justificado adecuadamente.

i) Para concurrir a exámenes finales de Centros Oficiales, Universidades, Formación Profesional y Escuela Oficiales de Idiomas, el mismo día de la prueba. Para concurrir a pruebas de selección de personal ante las administraciones o entidades públicas serán el tiempo indispensable.

j) Por asuntos propios no incluidos en los apartados anteriores, 5 días hábiles al año, pudiéndose distribuir por el/la trabajador/a a su conveniencia, previa autorización, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, pudiendo dos de estos días ser unidos al período de vacaciones, y los otros días restantes, pudiendo ser unidos a puente. Los días de asuntos propios deberán ser solicitados por escrito con al menos cinco días hábiles de antelación y como máximo treinta días. La empresa podrá denegar esta solicitud en base a las necesidades del servicio y deberá contestarlo al trabajador/a con tres días hábiles desde la solicitud. La no contestación significa la concesión de los asuntos propios.

El disfrute de los días de asuntos propios se podrán disfrutar, como máximo 1 día, hasta el 31 de enero del ejercicio siguiente.

k) Los días 24 y 31 de diciembre. En el supuesto de que dichos días coincidan en descanso se trasladarán su disfrute a otro día hábil.

l) Para el turno de Navidad se concederá 1 día de gracia, se disfrutará hasta el 31 de enero del ejercicio siguiente

m) Un día por festividad del patrón del sector: Santa Rita y San Martín de Porres. Cuando el/la trabajador/a esté en su día de libranza se trasladarán su disfrute a otro día hábil. Con el fin de no perjudicar la prestación del servicio, la empresa presentará a la RLT el intervalo de tiempo para su disfrute por cada uno de los servicios, atendiendo a sus circunstancias.

n) Las personas trabajadoras podrán presentar un parte de 24 horas al año que justificará su inasistencia al trabajo por motivos de enfermedad.

ñ) Las personas trabajadores que estén sometidos a tratamientos médicos biológicos o que deban presentarse a pruebas de diagnóstico que conlleven reposo, podrán ausentarse del trabajo el mismo día de la intervención y/o día anterior o posterior. El trabajador/a deberá acreditarlo con prescripción médica emitida por el facultativo correspondiente.

o) Para citas médicas que requieran el acompañamiento de familiares de primer grado o bajo su tutela, se podrán ausentar de su puesto de trabajo el tiempo indispensable, debiendo presentar justificante.

p) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad, o acumularlo a jornadas completas.



Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores en caso de que ambos trabajen. Igualmente la trabajadora podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Según se recoge en el RDL 5/2023 de 28 de junio.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiples.

q) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente, permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija, permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora, las faltas de asistencia, de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, se aplicará lo estipulado en artículo 3 en sus correspondientes apartados del Estatuto de Trabajadores.

r) En caso de fallecimiento de la madre biológica, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor tendrá derecho a la totalidad de 16 semanas de suspensión previstas para la madre biológica de conformidad con el artículo 48.4.

s) En el caso de nacimiento, el otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión inicialmente cedido por la madre biológica aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

t) En el caso de que un progenitor no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por la totalidad de 16 semanas, sin que le sea aplicable ninguna limitación del régimen transitorio.

u) En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d, del E.T., en caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, dentro de los límites de disfrute compartido establecidos para cada año del periodo transitorio. Los periodos a los que se refieren dichos apartados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

v) Por otro lado, las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a un cambio de puesto de trabajo si un informe médico (o la declaración de riesgo durante el embarazo o la lactancia natural) certifica que sus condiciones de trabajo suponen un riesgo para ellas o el feto. Este derecho se amplía al periodo de lactancia. También tienen derecho a ausentarse del trabajo sin pérdida de sus retribuciones para ser sometidas a exámenes prenatales o para técnicas de preparación al parto. A tal efecto, las interesadas comunicarán fecha y horario con suficiente antelación.

w) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogida o adopción de un hijo/a: tendrá una duración en base a la legislación vigente en cada momento, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha de nacimiento o de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o acogimiento.

x) La falta de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda

y) El personal podrá acudir durante su jornada laboral, por necesidades propias o de menores, ancianos/as o discapacitados/as físicos/as, psíquicos/as o sensoriales a su cargo a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante el tiempo indispensable para su realización, reuniones de coordinación y citas de sus centros de educación especial así como consultas de apoyo adicional en el ámbito socio sanitario.

z) Los/as trabajadores/as que hayan sido sometidos a tratamientos de quimioterapia o radioterapia o por otro proceso médico de especial gravedad, podrán incorporarse a su jornada laboral de manera progresiva, de forma que durante el primer mes (ampliable por un mes más) pueden reducir su jornada ordinaria en un máximo del 25% sin reducción de retribución ni de cotización, lo que significa que será computable como trabajo efectivo.

Las ausencias de la jornada de trabajo causadas por cualquiera de los motivos enumerados en este apartado durarán el tiempo indispensable para su realización y deberán justificarse documentalmente.

En cuanto a licencias y permisos por maternidad, paternidad, guarda legal, cuidados de un familiar, violencia de género y lo referente a la conciliación de la vida familiar y laboral que no esté recogido en este convenio se estará a lo dispuesto en la legislación aplicable del momento, salvo que desmejore lo aquí pactado.

A los efectos acreditativos y de supervisión, la empresa se reserva el derecho de realizar las correspondientes comprobaciones de veracidad de la licencia. El trabajador deberá aportar la documentación a tal efecto. Si del resultado de las comprobaciones, resultase no veraz, se considerará como causa injustificada del puesto de trabajo y

posibilidad de que la empresa abra un expediente disciplinario con posibilidad de que la misma sea constitutivo de una falta MUY-GRAVE, aplicándosele su correspondiente sanción recogida en el artículo 48 C18.

Todas las Licencias descritas se aplicarán siempre que no contravengan la legislación vigente.

<b>PARENTESCO</b>	<b>CONSANGUINIDAD (TRABAJADOR/A)</b>	<b>AFINIDAD (CÓNYUGE O PAREJA DE HECHO)</b>
<b>1º GRADO</b>	<b>Padres e hijos</b>	<b>Esposo/a, suegros, yerno, nuera</b>
<b>2º GRADO</b>	<b>Hermanos, abuelos, nietos</b>	<b>Abuelos, cuñados</b>
<b>3 GRADO</b>	<b>Tíos, sobrinos, biznietos</b>	<b>Tíos, sobrinos</b>

#### **Artículo 19: Licencias No retribuidas**

a) Todas las personas trabajadoras tendrán derecho a dos licencias especiales al año, sin derecho a retribuciones, de hasta 10 días naturales cada una, siempre y cuando la necesidad del servicio lo permita. Estas licencias deberán solicitarse, en todo caso, con diez días hábiles de antelación a la fecha de comienzo de las mismas.

El ejercicio de este derecho no deberá entorpecer las justificadas necesidades de la empresa en cuanto a su funcionalidad se refiere; por tanto no podrán estar simultáneamente en la situación de licencia no retribuida más del 10% de los trabajadores del servicio teniendo preferencia para estas licencias aquellas personas trabajadoras que tengan familiar enfermo a su cargo aportando la documentación necesaria que lo acredite.

Excepcionalmente, en casos especiales, y previa justificación de la necesidad, la empresa podrá conceder una licencia sin sueldo de hasta tres meses, no pudiendo repetirse dicha licencia hasta haber transcurrido un período mínimo de dos años.

b) 1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

2. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

#### **Artículo 20.- Excedencia**

Las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad, tendrán derecho a una excedencia voluntaria por un periodo de tiempo no inferior a cuatro meses ni superior a 5 años.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia.

La persona trabajadora deberá solicitar con 30 días de antelación la concesión de la excedencia. La empresa deberá responder por escrito a dicha solicitud en un plazo no superior a 15 días.

La persona trabajadora podrá solicitar su incorporación, aunque no haya finalizado su periodo de excedencia. Asimismo, en un plazo de 30 días puede solicitar la ampliación de dicha excedencia si no se ha superado los 5 años.

Al trabajador que se halle en situación de excedencia voluntaria tiene derecho a que se le reserve su puesto de trabajo en la empresa.

La persona trabajadora habrá de pre-avisar, en todo caso, su incorporación con un mes de antelación a la fecha de expiración de la excedencia.

En cuanto a las demás modalidades de excedencia se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Las partes pactan expresamente el sustituir a las personas trabajadoras en excedencia voluntaria a través de la modalidad contractual de interinidad si la legislación vigente lo permite. La persona trabajadoras sustituta causará baja en el momento que se incorpore al trabajo la persona trabajadoras sustituida.

**Artículo 21.- Reducción, adaptación y distribución de jornada por guarda legal, lactancia y violencia de género con o sin disminución de retribución salarial**

1. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años con diversidad funcional que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional de las retribuciones salariales entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de duración de aquella. Tendrá el mismo derecho el empleado que 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 (acreditado por informe del facultativo) y que no desempeñe actividad retribuida.

La concesión de reducción de jornada por razón de guarda legal será incompatible con la realización de cualquier otra actividad, sea o no remunerada, durante el horario que ha sido objeto de la reducción

2. El progenitor, adoptante o acogedor de carácter pre adoptivo 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 aquélla, 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 o privado de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Esta reducción de jornada se podrá acumular por jornadas completas.

3. Las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o 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 sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la sociedad.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y reducción de jornadas mencionados anteriormente corresponden al trabajador dentro de su jornada ordinaria.

4. Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

4a) En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

4b) Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.

## **CAPITULO IV**

### **RETRIBUCIONES**

#### **Artículo 22 .- Retribuciones**

Los trabajadores recibirán en cómputo anual las cantidades que se recogen en la TABLA SALARIAL anexa a este Convenio.

Las retribuciones mensuales se abonarán documentalmente en un recibo de salario normalizado, y su pago se efectuará del uno al cinco de cada mes, si fuera festivo el día posterior, y si fuera sábado, el viernes.

Las pagas extraordinarias se abonarán los días establecidos en el presente convenio colectivo.

#### **Artículo 23 .- Salario Base**

El salario base mensual correspondiente a la jornada ordinaria para todos los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente Convenio Colectivo, es el que se establece para cada categoría profesional en la tabla salarial anexa a este Convenio Colectivo, entendiéndose dicho salario base, como la parte de la retribución fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias determinantes de sus complementos.

**Artículo 24.- Plus de transporte.**

Todos los trabajadores percibirán por tal concepto las cantidades fijadas en la tabla salarial anexa. Dicho plus se abonará en doce mensualidades, independientemente del trayecto que tengan que recorrer para personarse al centro de trabajo.

**Artículo 25.- Plus de responsabilidad.**

El plus de responsabilidad es un complemento personal por puesto de trabajo que se abonará por asumir responsabilidades adicionales a las propias del puesto de trabajo.

**Artículo 26.- Plus de Nocturnidad.**

Todos los trabajadores que trabajen de noche entre las 22:00 horas y las 6:00 horas percibirán por tal concepto las cantidades fijadas en la tabla salarial anexa. Dicho plus se abonará en las doce mensualidades.

**Artículo 27.- Plus de antigüedad.**

El personal afectado por el presente convenio percibirá en concepto de antigüedad aumentos por años de servicio consistente en trienios por importe que quedará fijado en la tabla salarial anexa al presente convenio, cada uno de ellos, comenzarán a devengarse en el mismo mes en el que se cumplan dichos trienios.

**Artículo 28.- Plus tóxico penoso.**

Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo, percibirán en concepto de plus tóxico, cuya cuantía es la que se establece en la tabla salarial anexa. Dicho plus se abonará en las 12 mensualidades a las siguientes categorías:

Personal de limpieza de centros, oficial de 1ª, oficial de 2ª, peón, conductor, mecánico oficial de 2ª, encargado, y jefe de servicios.

**Artículo 29.- Plus de atención**

El plus de atención un complemento personal por puesto de trabajo que se abonará al personal de atención telefónica que desarrolla funciones en el Servicio de Atención Ciudadana presencial, dicho plus se establece en 50 euros mensuales.

**Artículo 30. Plus de disponibilidad.**

El plus de disponibilidad es un complemento personal por puesto de trabajo que se abonará, en función de los meses que esté el trabajador disponible, para realizar los trabajos que requiera la empresa en situaciones de emergencia o similar. La empresa determinará los servicios que deberán estar disponibles en base a sus necesidades.

Pérdida del plus: En caso de no acudir a prestar el servicio para el que se encuentra disponible una vez por causa injustificada, durante el mismo mes, o dos veces aunque la causa esté justificada.

**Artículo 31. Plus de actividad.**

El plus de actividad es un complemento personal aplicable únicamente a los trabajadores/as que se indican en la tabla salarial anexa al presente convenio colectivo.

**Artículo 32. Plus de especialización:**

El plus de especialización es un complemento personal por puesto de trabajo que se abonará, en función de los meses que esté el trabajador realizando una actividad especializada. Los trabajos que exijan cierta práctica y especialidad, incluida la utilización de maquinaria, que requiera formación especializada, estando en posesión de la titulación necesaria para su desempeño. La cuantía de este plus ascenderá a 70 euros.

Los pluses incluidos en los artículos 25, 26, 29, 30, 32, no serán consolidables por el personal. Por tanto, cuándo se deje de realizar la causa que motive su aplicación se eliminará la aplicación de dichos pluses independientemente del tiempo transcurrido.

**Artículo 33- Pagas extraordinarias.**

Los trabajadores tendrán derecho a dos pagas extraordinarias cuya cuantía será el salario base más antigüedad. Dichas pagas extraordinarias se abonarán en las fechas siguientes:

- Paga de junio: del 10 al 15 de junio. (Se devengará anualmente es decir, del 1 de julio al 30 de junio de cada año).
- Paga de Navidad: del 10 al 15 de diciembre. (Se devengará anualmente es decir, del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año).

Aquellos trabajadores/as que lo soliciten por escrito, antes del 15 de enero de cada año, podrán prorratear mensualmente el cobro de las pagas extraordinarias.

En cualquier momento se podrá solicitar adelantar la totalidad de las pagas extras que se tengan por devengadas.

La persona trabajadora que solicite a esta modalidad no podrá acogerse al artículo 36.b) del presente convenio colectivo.

**Artículo 34. Plus de productividad.**

Anualmente, la empresa y la representación sindical revisarán conjuntamente los criterios económicos que definan la productividad de los trabajadores en base a los resultados de su trabajo, a objetivos conseguidos a título colectivo, tanto en la empresa como en sus correspondientes departamentos, según se establece en el Reglamento de Productividad. El abono de este plus se realizará durante el primer trimestre del año siguiente a que se consiga el objetivo.

El plus de productividad será de 300 euros durante el primer año de vigencia del convenio, y revisables para los siguientes años de vigencia.



**Artículo 35.- Complemento de Incapacidad Temporal.**

El personal acogido a este convenio tendrá derecho, desde la fecha de inicio de la situación de I.T. a que la empresa complemente la prestación económica de la seguridad social de acuerdo con las siguientes condiciones:

Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes, durante los tres primeros días, se reconocerá un complemento retributivo hasta alcanzar el 50% (del salario bruto que esté estipulado) de las retribuciones salariales que se viniesen percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

Desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, el complemento que se sumara a la prestación económica reconocida por la seguridad social alcanzará el 75% del salario bruto que esté estipulado que viniera correspondiendo dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad. A partir del vigésimo primer día inclusive se reconocerá una prestación equivalente al 100% del salario bruto que esté estipulado que se viniera percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad, durante un periodo máximo de un año.

Cuando la enfermedad conlleve hospitalización o intervención quirúrgica percibirá un complemento que sumada a la prestación reconocida por la seguridad social alcanzará el 100% del salario bruto que esté estipulado del mes anterior a producirse el hecho causante, hasta un periodo máximo de un año.

Cuando la situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la prestación reconocida por la seguridad social será complementada, desde el primer día, hasta alcanzar el 100% del salario bruto que esté estipulado que viniera correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad temporal.

Para que la enfermedad pueda ser considerada como causa justificada de inasistencia al trabajo, será necesario ponerlo en conocimiento de la empresa dentro de la misma jornada laboral en que se produzca.

Tras la incorporación del trabajador/a de cualquier proceso de IT, la empresa respetará el puesto de trabajo, las funciones y las condiciones que tenía antes de iniciar el proceso dicho proceso. En caso de incapacidad permanente derivada de enfermedades oncológicas se reservará el puesto de trabajo hasta 5 años.

**CAPITULO V****MEJORAS SOCIALES Y SALUD LABORAL.****Artículo 36.- Ayudas de Acción Social.**

Estarán sujetos a la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Definición: Acción social no será un concepto retributivo. Estará vinculado al puesto de trabajo como medidas preventivas y calidad en la prestación de los servicios.

Concepto: para la adquisición de gafas, audífonos, plantillas, salud bucodental, musculares (fisioterapia) y otros de análoga naturaleza. Donde la empresa soportará el coste en un 95% y los trabajadores el 5% restante.

Se establece una cuantía de 60.000 euros anuales en concepto de ayudas de acciones sociales, esta cuantía se revisará anualmente pudiendo aumentarse, en virtud de aumento de la plantilla o de los presupuestos de la empresa.

El importe aprobado se distribuirá y se aplicará individualmente entre cada persona trabajadora con carácter de fijeza.

**La documentación acreditativa para que dé derecho a dicha ayuda social tendrá que acreditarse con factura original y documento de pago bancario.**

#### **Artículo 37.- Anticipos.**

a) Las personas trabajadoras podrán percibir anticipos a cuenta hasta un máximo del 90% del importe del trabajo ya realizado. Dichos anticipos serán solicitados desde el día 1 al día 10 de cada mes.

b) Así mismo, podrán solicitarse un adelanto de importe correspondiente de hasta tres nominas, a devolver en doce mensualidades consecutivas. Este adelanto solo podrá ser solicitado por las personas trabajadoras con carácter de fijeza.

#### **Artículo 38.- Seguro de Accidente.**

La empresa contratará un Seguro Colectivo de Accidentes de Trabajo a favor de sus trabajadores/as, que cubra los riesgos de fallecimiento e incapacidad permanente, en los grados de total, absoluta y gran invalidez, producida por accidente de trabajo, garantizando al trabajador o en su caso a las personas por éste designadas, la cantidad de 35.000 € en caso de producirse dichas circunstancias.

Se incluye una ayuda familiar, por fallecimiento, no derivado de accidente laboral, de 3.000 €.

#### **Artículo 39.- Reconocimiento médico.**

La empresa realizará a todos los trabajadores de nueva contratación una revisión médica antes de comenzar a trabajar.

La Empresa Pública Municipal Sermugran S.L. garantizará a las personas trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo se podrá llevarse a cabo, previo informe de los representantes de los trabajadores, en los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sean

imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de las personas trabajadoras o para verificar si el estado de salud de las personas trabajadoras puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso, se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de las personas trabajadoras se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona trabajadora y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Los resultados de la vigilancia a que se refiere el párrafo anterior serán comunicados a las personas trabajadoras afectadas.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio de la persona trabajadora.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras, sin que pueda facilitarse a la empresa o a otras personas sin el consentimiento expreso de la persona trabajadora.

No obstante lo anterior, la empresa y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención, serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud de las personas trabajadoras para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo, lo hagan necesario, el derecho de las personas trabajadoras a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral en los términos que reglamentariamente se determinen.

Independientemente de los riesgos inherentes a cada puesto de trabajo, las personas trabajadoras tendrá derecho a un reconocimiento médico anual. Los reconocimientos se realizarán en horario de trabajo, excepto en el caso de los trabajadores de turno de noche.

En este último caso, las personas trabajadoras del turno de noche tendrán libre (pero será retribuida) la noche anterior a la fecha en que tengan la cita del reconocimiento y analítica, siempre que acudan al mismo, de cuyo resultado deberá dársele conocimiento al trabajador/a.

**Artículo 40.- Ropa y uniforme de trabajo.**

La ropa y útiles de trabajo que la empresa entregará a las personas trabajadoras durante cada año de vigencia del presente Convenio serán determinados durante el primer trimestre de cada año mediante negociación en la Comisión Paritaria prevista en el artículo 7.

Previamente, el comité de seguridad y salud podrá proponer el tipo de prendas, calidad y diseños de la Ropa y Uniforme de Trabajo que la empresa podrá aceptar en base a las disponibilidades presupuestarias.

Durante el primer trimestre de cada año se entregará a las personas trabajadoras tres mudas completas de ropa.

**CAPÍTULO VI****EMPLEO Y CONTRATACIÓN****Artículo 41.- Copia básica de los contratos.**

La empresa entregará a la Representación de los Trabajadores una copia básica de los contratos que deban formalizarse por escrito, en el plazo de 10 días a partir de su concertación. La misma obligación y en idéntico plazo, deberá observarse para las prórrogas y para las denuncias de los contratos.

**Jubilación parcial con contrato de relevo:**

*Edad mínima:* la edad ordinaria de jubilación que en cada caso resulte de aplicación (años reales, sin aplicación de coeficientes reductores de la edad de jubilación).

Pueden estar contratados a jornada completa o parcial.

Se podrá solicitar jubilación anticipada para aquellos trabajadores, que cumplan con los requisitos exigidos por la Seguridad Social, y con una antigüedad en la empresa de al menos 6 años. La empresa debe de aceptar la celebración contrato de relevo con la reducción de jornada que se le establezca la persona trabajadora en virtud de la legislación vigente en el momento.

Se formalizará por escrito y en el modelo oficial.

Deberán figurar en el mismo los elementos propios del contrato a tiempo parcial, así como la jornada que el trabajador realizaba antes y la que resulte como consecuencia de la reducción de su jornada de trabajo.

La celebración del contrato no supondrá la pérdida de los derechos adquiridos y de la antigüedad que correspondan al trabajador.

El presente artículo esta soportado o sustentado en lo establecido en la legislación vigente en cada momento, por lo que quedará sin efecto en el supuesto de derogación de la norma que lo ampare, o en su caso, será modificado para adaptar a cualquier cambio legislativo que se produzca en cualquier momento.

#### **Artículo 42.- Período de prueba**

1.- El período de prueba para todo el personal afectado por el presente convenio, se establece en los siguientes términos y condiciones:

1.A) 6 meses para el Personal Titulado de Grupo I.

1.B) 2 meses para el resto del personal

2.- La empresa y el trabajador/a están respectivamente obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba, siempre en relación con el desempeño de sus funciones.

3.- Durante el período de prueba, el trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquier de las partes durante su transcurso.

4.- El período de prueba sí se interrumpirá en los supuestos de incapacidad temporal y deberá constar por escrito en el contrato de trabajo.

5.- Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de la antigüedad del trabajador en la Empresa.

6.- Durante el período de prueba, la parte que requiera rescindir la relación laboral, deberá comunicarla por escrito antes de hacerla efectiva.

#### **Artículo 43: Promoción interna y ascensos.**

La promoción de las personas trabajadoras se considera un objetivo a alcanzar con el máximo apoyo de la Empresa, por lo que las vacantes se ofertarán con carácter previo, a los trabajadores de Sermugran, con carácter de fijeza, mediante concurso de promoción interna o concurso de traslado.

De resultar desierta la convocatoria, la empresa realizará oferta pública de acuerdo con lo previsto en el presente convenio colectivo. Se excluyen de esta exigencia los puestos con la función, tarea o especialidad de directores o asesores de la Gerencia.

La normativa de los siguientes apartados se establece sin perjuicio de la regulación vigente sobre formación profesional y ascensos, y al margen de los planes especiales que puedan estar en vigor en cada momento.

Los ascensos o promociones a cualquier función, tarea, especialidad y grupo profesional se registrarán por los criterios siguientes:

A) Tendrán carácter de acceso abierto a todos los trabajadores, sin limitación de función, tarea, especialidad y grupo profesional. El Tribunal podrá establecer las pruebas de selección previas, que estime oportunas, entre otros criterios, se tendrá en cuenta la antigüedad en la empresa.

B) Cursos de formación.

Todos los trabajadores tendrán acceso a los cursos de formación profesional específicos que, a los anteriores efectos, deberán impulsarse y favorecerse por la Empresa con la colaboración del Comité de empresa, con carácter previo a las convocatorias.

A la realización de tales cursos, se le dará la oportuna publicidad, mediante la publicación de los mismos en los tabloneros de anuncios con suficiente antelación.

Al objeto de posibilitar la asistencia a los cursos del mayor número posible de trabajadores interesados, se organizarán los mismos teniendo en cuenta los turnos de trabajo a los que estén adscritos, al objeto de facilitarles su asistencia.

C) El sistema de evaluación para los ascensos y promoción interna se registrará por el criterio de pruebas de carácter objetivo, en las cuales se tendrá en cuenta las capacidades y aptitudes del trabajador para el puesto objeto de valoración. La antigüedad en la empresa servirá como criterio de desempate en cualquier proceso selectivo. En la respectiva convocatoria, se establecerán las condiciones, programas, pruebas a realizar y demás circunstancias objeto de la plaza a cubrir a cuyos efectos será oído el Comité de empresa.

D) El tribunal estará compuesto por cuatro funcionarios de carrera o personal de laboral fijo, con titulación igual o superior al puesto que se convoque: presidente/a, secretario/a y dos vocales. Además, estará presente, con voz y sin voto, un representante legal de los trabajadores.

#### **Artículo 44: Nuevas Contrataciones.**

Cuando las vacantes, de carácter fijo, queden desiertas o descubiertas por el procedimiento establecido en el artículo anterior, la empresa convocará oferta pública para cubrir dichas vacantes.

Antes de hacer nuevas contrataciones, se debe tener en cuenta al personal con carácter de fijeza que ya está dentro de la empresa para que puedan elegir turno,

mediante el sistema de concurso de traslado, teniendo en cuenta que su categoría profesional coincida con la de la plaza vacante.

En el caso de los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción, éstos podrán tener una duración de un año.

**Artículo 45. Suspensión del permiso de conducir a los conductores/as.**

En caso de que a los conductores de la empresa les sea suspendido o retirado el permiso de conducir en la realización de cualquier trabajo por causa imputable a la empresa, se procederá de la forma siguiente:

En primer lugar, el trabajador/a disfrutará de la totalidad de las vacaciones que le correspondan. Una vez disfrutadas éstas, ocupará un puesto de trabajo en horario que habitualmente realice en el que esté a las órdenes de aquella o aquellas personas que la empresa determine, debiendo realizar todas aquellas funciones que le sean encomendadas, percibiendo mientras permanezca en este puesto de trabajo el salario correspondiente a su categoría profesional y por un plazo máximo de un año. Si la retirada de carnet fuera superior a a ese plazo, percibirá a partir del año el salario correspondiente al puesto de trabajo que estuviera desempeñando. Una vez en posesión del permiso de conducir, se incorporará al ejercicio de sus funciones laborales con la categoría y puesto de trabajo anterior.

Cuando el conductor/a sea privado del permiso de conducir por hechos acontecidos en su vida personal o por causas no imputables a la empresa, ésta le ofrecerá el primer puesto vacante de inferior categoría que se produzca a partir de la fecha en que sea privado de su carnet de conducir, pasando a cobrar el salario de la nueva categoría que vaya a desempeñar. Una vez en posesión del permiso de conducir, se incorporará al ejercicio de sus funciones laborales con la categoría y puesto de trabajo anterior.

Los beneficios contemplados en el presente artículo no serán de aplicación cuando la causa de retirada del permiso de conducir sea por imprudencia temeraria constitutiva de delito que haya motivado fallo en sentencia firme.

**Artículo 46.- Preaviso por finalización del contrato o cese del trabajador.**

Cuando la empresa desee finalizar el contrato de la persona trabajadora, esta deberá dar cumplimiento a lo legislado al efecto.

Si el cese se debe a voluntad de la persona trabajadora deberá notificarlo a la empresa por escrito con, al menos 15 días de antelación. Caso de incumplimiento, la empresa podrá descontarle de su liquidación dos días de salario por cada día de retraso en el preaviso, hasta un máximo de 15 días.

Si la empresa recibe el preaviso en tiempo y forma, estará obligada a abonar al trabajador la liquidación correspondiente al producirse el cese. El incumplimiento de esta obligación llevara aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el

importe de dos días de salario por cada día de retraso en el abono de su liquidación, hasta un máximo de 15 días.

**Artículo 47.- Recibo de finiquito.**

SERMUGRAN con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia, o en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de dicho representante legal, o bien de que el trabajador no ha hecho uso de esa posibilidad.

**Artículo 48.- Formación y perfeccionamiento profesional.**

SERMUGRAN directamente o bajo régimen de concierto con distintos Organismos Oficiales, organizará los cursos necesarios al año, dentro del horario de trabajo, de capacitación profesional para la adaptación de las personas trabajadoras a las modificaciones técnicas operadas en los puesto de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo, en su puestos de transformación o modificación funcional de los organismos. La formación es obligatoria para todos los trabajadores.

Se entenderá que el objetivo general de SERMUGRAN es mejorar la formación profesional del conjunto de los trabajadores. En base a una provisión de vacantes en la plantilla se procurará que el personal sea formado de tal manera que, en igualdad de condiciones y oportunidades, pueda acceder a puestos de trabajo de superior categoría que hayan quedado vacantes.

Dentro de estas mejoras se impartirá al personal trabajador con categoría de conductor/a, la formación del CAP, que correrá a cargo de SERMUGRAN.

## **CAPITULO VII**

### **DERECHOS SINDICALES**

**Artículo 49.-De la Representación de los Trabajadores.**

La Representación de los Trabajadores, tendrá las competencias y garantías que regula el Estatuto de los Trabajadores (R.D.Legislativo 1/95), la ley de libertad sindical, el Estatuto Básico del Empleado Publico (en adelante EBEP) y cualquier otra ley concordante, así mismo, deberá preservar el sigilo profesional que el citado texto legal establece. La empresa entregará a la Representación de los Trabajadores copia de las



cuentas y memoria anual que se remiran al Registro Mercantil y, así mismo, le informará semestralmente sobre su situación.

La empresa facilitará la información personalizada sobre las horas extras que realicen mensualmente.

La empresa considera a los Sindicatos debidamente implantados en la plantilla, como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de las necesarias relaciones entre aquellas y sus representados.

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores de sindicarse libremente. No podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie, o renuncie a su afiliación sindical.

La Empresa no podrá despedir a ningún trabajador, ni perjudicarlo de cualquier forma, a causa de su afiliación o actividad sindical reconocida por las leyes.

La Empresa reconoce el derecho de los trabajadores afiliados a un sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas o distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal en los servicios.

Los sindicatos que tengan implantación en la empresa podrán acordar una bolsa de horas semestralmente entre sus delegados/as de personal, que podrán usar indistintamente cualquiera de los delegados/as, siempre y cuando no superen el computo total trimestral. Así mismo podrán nombrar Secciones Sindicales dentro de la empresa según establece la ley, las cuales tendrán los mismos derechos y garantías que los Delegados de Personal o miembros del Comité de empresa.

#### **Artículo 50.-Cuota Sindical.**

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales, se descontará por la empresa, en la nómina mensual de los mismos, el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento y la Central Sindical a que pertenece la cuantía de la cuota. La empresa efectuará mensualmente dichos descuentos hasta que reciba notificación en contrario del trabajador/a.

Así mismo la Central sindical a la que pertenece el afiliado/a presentará un escrito donde especifique el número de la cuenta correspondiente a la que ha de ser transferida la correspondiente cantidad.

La empresa pasará mensualmente a la central sindical que esté afiliado el trabajador un listado de los afiliados y la cuota descontada.

**Artículo 51.- Celebración de asambleas de trabajadores.**

Los trabajadores a los que afecte este Convenio Colectivo tendrán derecho a celebrar asambleas o reuniones en los locales de la empresa a propuesta del Comité de Empresa o Delegados de Personal, de acuerdo con las siguientes normas:

a) Podrán celebrarse asamblea dentro del horario laboral un máximo de seis anuales, no pudiendo comenzar la misma antes que falten dos horas para finalizar la jornada laboral, siempre que no influya al buen funcionamiento de la actividad o la atención al vecino. Dicha asamblea podrá prolongarse más allá del horario laboral sin limitación de tiempo.

b) Dichas reuniones deberán comunicarse a la empresa con una antelación mínima de 48 horas cuando se celebren dentro del horario laboral salvo casos urgentes y excepcionales y 24 horas si se celebran en su totalidad fuera de la jornada laboral.

**Artículo 52.- Ley de Libertad Sindical.**

Todo lo referido a Derechos y Garantías Sindicales que no esté recogido en este convenio se regirá por la Ley de Libertad Sindical y normas concordantes.

**CAPÍTULO VIII****REGIMEN DISCIPLINARIO****Artículo 53.- Faltas y sus clases.**

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Empresa, cuando proceda en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que atendiendo a su importancia, reincidencia e intención se clasificarán en LEVES, GRAVES Y MUY GRAVES.

**A) Se consideran faltas leves:**

- 1.- Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
- 2.- Falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, inferior a treinta minutos sin que existan causas justificadas.
- 3.- No comunicar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que prueba la imposibilidad de haberlo efectuado.
- 4.- El abandono sin causa justificada del trabajo.
- 5.- Pequeños descuidos en la conservación del material o de su limpieza.
- 6.- No atender al público con la corrección y diligencias debidas.
- 7.- No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.

- 8.- Las discusiones con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la Empresa o fuera de ella, durante la jornada laboral, siempre que no sean en presencia del público.
- 9.- Faltar un día al trabajo, sin la debida autorización o causa que lo justifique.
- 10.- Falta de aseo o limpieza personal.
- 11.- Dejar ropas o efectos fuera de los roperos o lugares que se custodian.
- 12.- Usar los equipos de aseo (cepillo, toallas, jabón, etc) de otros compañeros.
- 13.- Acumular o almacenar en los lugares de trabajo materias nocivas o peligrosas, susceptibles de descomposición o de producir infecciones.
- 14.- Comer en las horas de trabajo, excepto en el tiempo concedido oficialmente para tomar el refrigerio.
- 15.- Faltas de educación en el trato con los compañeros e incorrección en el ademán o en las respuestas al dirigirse al encargado y demás superiores.
- 16.- Fumar en los lugares y horas en que esté prohibido.
- 17.- No avisar a su jefe inmediato de los defectos del material o de la necesidad de éste, para el buen desenvolvimiento del trabajo.

**B) Se consideraran faltas graves:**

- 1.- Faltar dos o tres días al trabajo durante un período de un mes sin causa justificada. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para el servicio, se considerarán como faltas muy graves.
- 2.- Entregarse a juegos y distracciones cualquiera que sean, estando de servicio.
- 3.- La simulación de enfermedad o accidente.
- 4.- La desobediencia a sus superiores durante la jornada laboral.
- 5.- Descuido importante en la conservación de las herramientas o útiles de trabajo.
- 6.- Faltas notorias al respeto o consideración al público.
- 7.- Discusiones entre personas trabajadoras que produzcan escándalo.
- 8.- 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.
- 9.- La embriaguez o el consumo de alcohol fuera de la jornada laboral, vistiendo uniforme de la Empresa.
- 10.- El abandono del servicio sin causa que ocasione perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa de accidente de los compañeros.

- 11.- Introducción en los lugares de la empresa de bebidas alcohólicas.
- 12.- Disminución voluntaria del rendimiento normal del trabajo asignado.
- 13.- Ofender de palabra o de amenaza a un compañero o a un subordinado, o viceversa.
- 14.- Aconsejar o incitar a los trabajadores que incumplan su deber.
- 15.- La auto lesión con el fin de eludir obligaciones laborales.
- 16.- La acumulación de tres faltas leves en un trimestre.
- 17.- La no utilización voluntaria de los EPIS entregados por la empresa, salvo que cuenten con informe médico correspondiente, por el cuál se aplicarán medidas alternativas adaptadas a sus necesidades.
- 18.- La continua y habitual falta de aseo u limpieza personal que produzca queja justificada.

**C) Se consideran faltas muy graves:**

- 1.- Cuatro o más faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un periodo de seis meses u ocho durante un año.
- 2.- Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación al trabajo con ésta, o hacer negociaciones de comercio e industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa.
- 3.- Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materia, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios enseres y documentos de la empresa.
- 4.- La condena por robo, hurto o malversación cometidos dentro de la empresa.
- 5.- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa.
- 6.- La embriaguez o el consumo de alcohol durante el servicio.
- 7.- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo.
- 8.- Dedicarse a actividades que la empresa ha declarado incompatibles.
- 9.- Los malos tratos de palabra y obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes, así como a los compañeros y subordinados.
- 10.- Abandono injustificado del trabajo en puesto de responsabilidad.
- 11.- Originar frecuentes riñas o pendencias con los compañeros de trabajo.
- 12.- La acumulación de dos faltas grave en un trimestre.
- 13.- La incitación a los trabajadores para que incumplan su deber cuando siquiera sea parcial.

14.- La manipulación y/o adulteración de las medidas de seguridad de los vehículos o maquinaria de la empresa y Epis,

15.- Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o si supone un riesgo en la seguridad y salud del personal trabajador.

16.- La falta de justificación a los efectos de comprobar la veracidad de las licencias.

#### **Artículo 54.- Sanciones.**

Las sanciones que la empresa puede aplicar según la gravedad o circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

1.- Para faltas leves:

- Amonestación escrita.

2.- Para faltas graves.

- Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 10 días.

3.- Para faltas muy graves.

- Suspensión de empleo y sueldo de 11 a 30 días.
- Despido.

#### **Artículo 55.- Limitación al poder disciplinario**

No se podrá imponer sanción que consista en la disminución o pérdida de antigüedad, vacaciones, inhabilitación definida para el ascenso o multas de haber.

#### **Artículo 56.- Derecho supletorio:**

Las normas contenidas en este convenio regularán las relaciones entre la empresa y su personal de forma preferente y prioritaria. Con carácter supletorio y en lo no previsto en este convenio, será de aplicación lo dispuesto en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, así como el resto de disposiciones de carácter general y la legislación laboral vigente.

#### **Artículo 57.- Prescripción:**

Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido

### **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio sustituyen a las previstas en cualquier otro Convenio o pacto entre las partes y a cualquier otro Convenio de ámbito

superior a la Empresa, salvo que las condiciones previstas en ese Convenio de ámbito superior resulten de obligada aplicación de acuerdo con la legislación laboral vigente.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA**

En el caso de que concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y la empresa vaya a proceder a modificar las condiciones de trabajo de los trabajadores/as de la empresa, esta deberá comunicar por escrito al Comité de Empresa con una antelación mínima de 30 días naturales que modificaciones va a hacer y por qué, debiendo explicar en el mismo escrito las razones que motivan dichas modificaciones, las cuáles deben estar justificadas. Quedando las partes obligadas a sentarse para negociar dichas modificaciones, intentando buscar una solución que resulte lo menos perjudicial para los trabajadores. Estas negociaciones deben basarse en la buena fé y el consenso.

En caso de no llegar a acuerdo, cuando se traten de condiciones colectivas, se someterá a la Comisión Paritaria que deberá pronunciarse en el plazo de siete días.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA**

Las personas trabajadoras del servicio de mantenimiento que actualmente perciben el Plus de Disponibilidad, a partir de la firma del presente convenio, pasara a denominarse Plus de Actividad en su correspondiente nómina, distribuido en 12 mensualidades, quedando estipulado el Plus de Disponibilidad a las necesidades de la empresa y tal como se refleja en el artículo 30 del presente convenio colectivo.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA**

Los trabajos de limpieza y mantenimiento de alcantarillas y/o imbornales de pluviales, serán ejecutados por el personal trabajador de mantenimiento.

## DISPOSICIÓN FINAL

### **Condiciones de trabajo e igualdad de oportunidades.**

La Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Las partes firmantes del Convenio, tanto sindical como empresarial, entienden que es necesario que el Derecho Fundamental a la igualdad de trato entre mujeres y hombres y en el trabajo, sea real y efectivo. Asimismo, la eliminación de las desigualdades entre unas y otros es un objetivo que debe integrarse en todos los ámbitos de actuación. Por ello, se acuerda favorecer una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y que pueda ofrecer igualdad de oportunidades en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional.

La empresa elaborará un Plan de Igualdad, conforme a lo previsto en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores.

Firman la presente acta en prueba de conformidad

Fdo. Por la Empresa

Fdo. Por los Trabajadores

**ANEXO 1 TABLA SALARIAL**

TABLA 2024											
CATEGORÍA	Salario Base	Plus Tóxico PP	Plus Nocturnidad	Plus Actividad	P.TRANS P.12 Mens Prorr	DIETAS	SUELDO BRUTO MENSUAL	P. EXTRAS 6	P. EXTRAS 12	ANUAL	
<b>A) GRUPO PROFESIONAL I TITULADOS/AS GRADO SUPERIOR</b>											
Titulado/a Superior	2.324,84 €				122,01 €		2.446,85 €	2.324,84 €	2.324,84 €	34.011,87 €	
Técnico de proyectos y gestión	1.774,35 €				122,01 €		1.896,36 €	1.774,35 €	1.774,35 €	26.305,01 €	
Técnico/a Informático	1.931,12 €				122,01 €		2.053,13 €	1.931,12 €	1.931,12 €	28.499,81 €	
<b>B) GRUPO PROFESIONAL II TITULADOS/AS GRADO MEDIO</b>											
Jefe/a de Servicio	1.607,55 €	163,07 €			122,01 €		1.892,63 €	1.607,55 €	1.607,55 €	25.926,71 €	
Técnico medio	1.774,34 €				122,01 €		1.896,36 €	1.774,34 €	1.774,34 €	26.304,97 €	
Coordinador	1.682,13 €				122,01 €		1.804,14 €	1.682,13 €	1.682,13 €	25.013,95 €	
<b>C) GRUPO PROFESIONAL III – ESPECIALISTAS Y ASIMILADOS</b>											
Encargado	1.446,20 €	163,07 €			122,01 €		1.731,28 €	1.446,20 €	1.446,20 €	23.667,78 €	
Técnico/a Informático	1.515,69 €				122,01 €		1.637,71 €	1.515,69 €	1.515,69 €	22.683,87 €	
Administrativos/as 1ª	1.931,68 €				122,01 €		2.053,69 €	1.931,68 €	1.931,68 €	28.507,66 €	
Administrativos/as	1.682,13 €			291,15 €	122,01 €		2.095,29 €	1.682,13 €	1.682,13 €	28.507,78 €	
Jefe de Taller	1.446,20 €	163,07 €			122,01 €		1.731,28 €	1.446,20 €	1.446,20 €	23.667,78 €	
Oficial 1ª Mecánico	1.364,43 €	163,07 €			122,01 €		1.649,51 €	1.364,43 €	1.364,43 €	22.523,00 €	
Delineante	1.412,96 €				122,01 €		1.534,98 €	1.412,96 €	1.412,96 €	21.245,67 €	
Capataz	1.210,50 €	163,07 €		291,15 €	122,01 €		1.786,74 €	1.210,50 €	1.210,50 €	23.861,89 €	
Coordinador (010)	1.139,02 €				122,01 €		1.261,03 €	1.139,02 €	1.139,02 €	17.410,43 €	
<b>D) GRUPO PROFESIONAL IV - ESPECIALISTA Y NO TITULADOS</b>											
Auxiliares Administrativos/as (A)	1.078,98 €			291,15 €	122,01 €	106,22 €	1.598,37 €	1.078,98 €	1.078,98 €	21.338,45 €	
Auxiliares Administrativos/as	1.078,98 €				122,01 €	106,22 €	1.307,22 €	1.078,98 €	1.078,98 €	17.844,62 €	
Tele Operador/a	1.139,02 €				122,01 €		1.261,03 €	1.139,02 €	1.139,02 €	17.410,43 €	
Conductor/a Nocturno	1.258,86 €	163,07 €	301,38 €	150,00 €	122,01 €		1.995,33 €	1.258,86 €	1.258,86 €	26.461,65 €	
Conductor/a Diurno	1.258,86 €	163,07 €		150,00 €	122,01 €		1.693,94 €	1.258,86 €	1.258,86 €	22.845,04 €	
Oficial Mantenimiento	1.074,51 €	163,07 €		150,00 €	122,01 €		1.509,59 €	1.074,51 €	1.074,51 €	20.264,10 €	
Ayudante de taller	1.333,45 €	163,07 €			122,01 €		1.618,53 €	1.333,45 €	1.333,45 €	22.089,30 €	
<b>E) GRUPO PROFESIONAL V - GRUPO OPERARIOS</b>											
Peón/a de recogida Nocturna	1.192,68 €	163,07 €	301,38 €		122,01 €		1.779,14 €	1.192,68 €	1.192,68 €	23.735,07 €	
Peón/a de recogida Diurna	1.192,68 €	163,07 €			122,01 €		1.477,76 €	1.192,68 €	1.192,68 €	20.118,47 €	
Peón/a de Barrido	1.192,68 €	163,07 €			122,01 €		1.477,76 €	1.192,68 €	1.192,68 €	20.118,47 €	
Peón/a de Mantenimiento	1.017,88 €	163,07 €		150,00 €	122,01 €		1.452,97 €	1.017,88 €	1.017,88 €	19.471,36 €	
Pers Limpieza (Edif)	1.034,17 €	163,07 €			122,01 €		1.319,25 €	1.034,17 €	1.034,17 €	17.899,40 €	
<b>Estos conceptos NO suben, son acuerdos en actas</b>											
Conceptos Extrasalariales		2023 ( 2,5%)		Antigüedad Tránsito		2023 (2,5)		2023 (0,5)			
Plus Disponibilidad	150,00 €	NO									
Plus Responsabilidad	250,00 €	NO									
Plus especialidad	70,00 €	NO									
Plus festivo o día de descanso	166,02 €	NO									
Limpieza Tanatorio	43,50 €	NO									
<b>Estos conceptos que SI suben</b>											
Conceptos Extrasalariales		2023 ( 2,5%)		2023 ( 0,5%)							
Lavado Camiones	341,55 €	351,84 €	353,60 €								
<b>Estos conceptos que SI suben, son acuerdos en actas</b>											
Conceptos Extrasalariales											
Productividad	300										
<b>Horas Extraordinarias</b>											
	2019	2020 (2,0%)	2021 ( 0,9%)	2022 ( 2,0%)	2022 ( 1,5%)	2023 (2,5)	2023 (0,5)				
Grupo I	17,38 €	17,73 €	17,89 €	18,25 €	18,52 €	18,98 €	19,07 €				
Grupo II	15,34 €	15,65 €	15,79 €	16,11 €	16,34 €	16,75 €	16,83 €				
Grupo III	14,32 €	14,61 €	14,74 €	15,03 €	15,26 €	15,64 €	15,72 €				
Grupo IV	13,29 €	13,56 €	13,68 €	13,95 €	14,16 €	14,51 €	14,59 €				
Grupo V	12,73 €	12,98 €	13,09 €	13,35 €	13,55 €	13,89 €	13,96 €				



## **ANEXO 2:**

### **PROTOCOLO DE ACOSO LABORAL**

#### **PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE DENUNCIA POR ACOSO LABORAL. PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE DENUNCIA POR ACOSO LABORAL**

##### **I.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS**

Ser tratada con dignidad es un derecho de toda persona trabajadora. En virtud de este derecho Sermugran y la Representación Legal de sus Trabajadores y trabajadoras se comprometen a crear, mantener y proteger con todas las medidas a su alcance, un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en su seno.

A pesar de que los fenómenos de acoso, ya sea sexual o moral (mobbing) no son nuevos, las nuevas formas de organización del trabajo han tenido como consecuencia un incremento de este tipo de riesgos laborales, denominados riesgos psicosociales, capaces de generar entornos de trabajo disfuncionales con repercusiones sobre la seguridad y salud de las personas, entendida la salud como un estado de bienestar físico, psíquico y social, y no solo como la ausencia de enfermedad (OMS, 1977).

Por ello y a fin de cumplir con el deber de la empresa de velar por la seguridad y salud de sus trabajadores, y de adoptar las medidas necesarias para protegerla, así como para defender el derecho de todos los trabajadores a ser tratados con dignidad, se ha realizado el siguiente protocolo, en base a los siguientes principios:

SERMUGRAN rechaza, de manera contundente, cualquier tipo de acoso laboral en el trabajo y declara, expresamente, que los considera inaceptables e intolerables, sin atender a quien sea la víctima o el acosador.

Todos los trabajadores tienen derecho a un ambiente de trabajo adecuado, libre de problemas de intimidación y deben tener garantizada la ayuda a la persona que lo sufra, estableciendo las medidas disciplinarias oportunas y aquellas, de carácter corrector, que eviten que dicha situación pueda volver a repetirse.

Tienen derecho, igualmente, a que se garantice que este tipo de denuncias se tramitarán observando un riguroso respecto a la intimidad, confidencialidad, objetividad y neutralidad que quedarán garantizados a través de este protocolo.

Por tanto, quedan expresamente prohibidas cualquier acción o conducta de esta naturaleza siendo consideradas como falta laboral y dando lugar a la aplicación del régimen disciplinario.

## II.- DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

**1.- ACOSO SEXUAL** .- Es la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, no deseado, de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. (Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo por aplicación directa ya que no está definido en el ordenamiento laboral español).

### 1.1.- Tipos de Acoso Sexual:

#### a.- Chantaje sexual:

Se habla de chantaje sexual cuando la negativa o la sumisión de una persona a esta conducta se utiliza implícita o explícitamente como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, al trabajo, a la continuidad en el empleo, la promoción profesional, el salario, etc.

#### b.- Acoso Sexual Ambiental:

Su característica principal es que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un contexto o ambiente de trabajo intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan con acoso sexual las siguientes conductas:

- Observaciones sugerentes, bromas, o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador/a.

- El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexual explícito.

- Llamadas telefónicas, cartas, mensajes de correo electrónico, SMS o similares de carácter ofensivo, de contenido sexual.

- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario

- Invitaciones persistentes para participar en actividades lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y/o petición de favores sexuales, cuando se asocian a las mismas, de manera directa, indirecta o por medio de insinuaciones, una mejora de las condiciones de trabajo, la estabilidad en el empleo o la afectación de la carrera profesional.

- Toda agresión sexual así como cualquier otro comportamiento que tenga como causa u objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o humillación del trabajador/a por razón de su condición sexual.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente expresadas y recíprocas en la medida en que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas, por tanto, no será obstáculo para que se de tal consideración, el hecho de que el emisor de tales conductas valore sus comportamientos como no ofensivos o molestos.

**2.- ACOSO MORAL O MOBBING.-** Se entiende por acoso moral la situación de hostigamiento en el lugar de trabajo en la que una persona o grupo de personas se comporta abusivamente, de forma hostil, ya sea con palabras, gestos o de otro modo, respecto de otra, atentando contra su persona de forma sistemática, recurrente y durante un tiempo prolongado, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores, provocando en quien lo padece síntomas psicossomáticos y estados de ansiedad y depresión, con el fin de provocar que la persona afectada finalmente abandone el puesto de trabajo.

Los elementos necesarios del acoso moral son, pues, los siguientes:

1.- Una conducta de hostigamiento o presión, entendiéndose por tal toda actuación que pueda ser percibida desde un punto de vista objetivo, como un ataque, ya se ejerza por un superior o un compañero o grupo de compañeros – acoso vertical y horizontal

Ahora bien, no toda actividad provocadora de tensión o conflicto en el ámbito laboral puede considerarse como acoso moral, siendo preciso diferenciar entre "mobbing" y otro tipo de actitudes, igualmente reprobables, como actos discriminatorios o abusos de poder que puedan producirse de manera aislada.

2.- La intencionalidad o elemento subjetivo, orientado a conseguir el perjuicio moral del otro, dentro del ámbito de la empresa y como consecuencia de la actividad que se realiza en el lugar de trabajo.

La reiteración de esa conducta que se desarrolla de forma sistemática y prolongada durante un periodo de tiempo. Es decir, debe tratarse de conductas repetidas en el tiempo, pues de lo contrario no estaríamos ante una situación de "mobbing".

Los mecanismos de presión mediante los cuales se manifiesta el acoso moral, una vez analizadas diversas sentencias que han recogido su existencia, son variados, apreciándose entre las mismas, algunos comunes como:

1.-Medidas de aislamiento social: p.ej. impedir las relaciones personales con otros compañeros/as de trabajo, con los clientes, no dirigirles la palabra, etc.

2.-Apartamiento del trabajador/a de sus funciones de mayor responsabilidad: p.ej. encomendándole trabajos de inferior categoría, ordenándole tareas innecesarias, etc.

3.- Medidas de ataque a la víctima: p.ej. criticando y minusvalorando su trabajo ante otros compañeros, difundiendo rumores infundados sobre el trabajador/a o atribuyéndole errores que no ha cometido, etc.

4.- Agresiones físicas o verbales: p.ej. imitar al trabajador/a, burlarse de él o ella, proferir insultos o críticas constantes de su vida personal o comentarios ofensivos a fin de ridiculizarlo en público.

En definitiva, un auténtico hostigamiento realizado con el objetivo de destruir a la víctima o provocar su abandono de la empresa.

### **III.-OBJETIVO**

La Dirección de la Empresa, en colaboración con la Representación Legal de los Trabajadores y a través de este Protocolo, deja expresa constancia de su intención de adoptar, en el marco de sus responsabilidades, cuantas medidas sean necesarias para asegurar un ambiente de trabajo psicosocialmente saludable, libre de acoso, no permitiendo ni consintiendo conductas de esta naturaleza.

Así pues, el presente protocolo tiene por objeto establecer en Sermugran un procedimiento de actuación para el caso de que algún trabajador o trabajadora que detecte o considere que es objeto de acoso laboral, pueda hacer uso del mismo para que se lleven a cabo las actuaciones necesarias que esclarezcan la existencia o no de un caso de acoso y se adopten las medidas pertinentes, según los casos.

En consecuencia se reflejan a continuación una serie de medidas y actuaciones que, junto con otras adicionales ya abordadas o en marcha, como encuesta de clima laboral, cursos de perfeccionamiento en habilidades directivas, etc., persiguen un clima laboral adecuado y, en caso de necesidad, disponer de una vía de resolución rápida, eficaz y confidencial de los conflictos que pudieran plantearse en esta materia en el seno de Sermugran.

### **IV.- ÁMBITO DE ACTUACIÓN**

Todos los trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios en las instalaciones de Sermugran tienen derecho a iniciar el presente procedimiento, presentando una denuncia si detectan o se sienten víctimas de un posible acoso sexual o moral.

### **V.- PLAN DE ACCIÓN**

#### **1.- Cronograma**

##### **Primera Fase: Aprobación/Divulgación**

- Firma del acuerdo y del protocolo.
- Designación del mediador y constitución de la comisión anti-acoso.
- Publicación del protocolo en los medios de la empresa.

##### **Segunda Fase: Implantación**

- Instrucción de Gerencia a responsables de Unidad y comunicación personalizada a todos los trabajadores y trabajadoras.

##### **Tercera Fase: Evaluación y Análisis**

- Evaluación y valoración.

#### **1.1.- Primera fase. Aprobación/Divulgación. Designación del Mediador y constitución de la comisión anti-acoso.**

El mediador será designado de forma consensuada entre la empresa y la representación legal de los trabajadores. Preferentemente, deberá contar con una reconocida trayectoria en la Entidad.

Será la persona a la que deben dirigirse los trabajadores y trabajadoras para informar de una situación de posible acoso laboral. Esta comunicación deberá

realizarse por escrito, utilizando cualquiera de los medios disponibles (correo postal, electrónico, etc.)

El mediador deberá actuar con total independencia y contará con capacidad de actuación absoluta en este ámbito. Deberá actuar con absoluta discreción y confidencialidad sobre el problema que se le expone.

La comisión anti-acoso estará formada, además de por el mediador, por dos representantes de la empresa y otros dos representantes de los trabajadores, elegidos por las organizaciones sindicales con mayor representación.

### **1.2.- Segunda fase. Implantación.**

Desde la Gerencia se remitirá una comunicación personalizada a cada trabajador o trabajadora informándoles de la implantación del protocolo y animándolos a utilizarlo si tienen conocimiento o se sienten víctimas de situaciones de esta naturaleza.

Del mismo modo, se remitirá un comunicado a los responsables de unidades recordándoles que tienen la responsabilidad de velar por la consecución de un ambiente adecuado de trabajo y libre de comportamientos indeseados que pudieran ser constitutivos de acoso laboral, según los términos contenidos en los puntos anteriores.

#### **Funciones del Mediador**

- Recibir las denuncias de posible acoso laboral.
- Atender al trabajador que, solicita ayuda, a la mayor brevedad.
- Investigar los casos de forma objetiva y neutral, con discreción y rigurosa confidencialidad.
- Recomendar la adopción de medidas cautelares, si fuese preciso.
- Informar a la Comisión anti-acoso, a la mayor brevedad.

#### **Funciones de la Comisión Anti-Acoso**

- Proponer, previo informe del mediador, el asesoramiento de profesionales o asesores, internos o externos, ajenos a la comisión.
- Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.
- Elaborar, a la vista de la información facilitada por el mediador, el informe de conclusiones y la propuesta de resolución y/o sanción.
- Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso laboral.
- Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente protocolo.
- La comisión anti-acoso se reunirá, de forma ordinaria, cada 6 meses y de forma extraordinaria cada vez que sea preciso emitir un informe de conclusiones.

### **1.3.- Tercera fase. Evaluación y valoración.**

Al año de la implantación del protocolo se realizará una evaluación de su funcionamiento y, la comisión anti-acoso, elaborará un informe de valoración, que

podrá ser consensuado, o de parte, y en el que se podrán realizar propuestas de mejora.

#### **VI.- MEDIDAS DE CARÁCTER PREVIO**

El establecimiento de cualquier medida tendente a evitar que se produzcan posibles situaciones de acoso laboral debe partir necesariamente del principio de que todas las personas tienen derecho al respeto a su intimidad, a la debida consideración de su dignidad y la no discriminación en las relaciones laborales (art. 4 e y 17 del Estatuto de los Trabajadores). Por otra parte, y en cumplimiento de lo previsto en los artículos 14 y 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que regulan el derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, se tendrán en cuenta y se llevarán a cabo las consideraciones y actuaciones siguientes:

Constituye una obligación fundamental de cualquier mando o responsable de la Empresa, en el ámbito de su responsabilidad, velar por la consecución de un ambiente adecuado de trabajo y libre de comportamientos indeseados que pudieran ser constitutivos de acoso laboral, según los términos contenidos en los puntos anteriores.

Por ello y tan pronto como detecte una posible situación de entorno conflictivo que pudiera desembocar en una acción de acoso por parte de empleados bajo su mando hacia otros empleados de la Empresa, adoptará las medidas que considere necesarias en el ámbito de su entorno de responsabilidad para evitar que continúen las conductas susceptibles de desembocar en acoso laboral.

#### **VII.- PROCEDIMIENTO ANTE DENUNCIAS DE ACOSO LABORAL**

El procedimiento constará de las siguientes fases:

- Iniciación.
- Desarrollo
- Finalización o resolución.

**FASE DE INICIACIÓN.-** Cualquier trabajador que considere que está siendo objeto de un presunto acoso laboral (sexual o moral), lo pondrá en conocimiento del Mediador designado al efecto, utilizando cualquier medio escrito disponible.

También podrán denunciar casos de presunto acoso, los representantes legales de los trabajadores, así como cualquier trabajador o trabajadora que tenga conocimiento de la existencia de casos de esta naturaleza.

El escrito de denuncia deberá contener, al menos, la siguiente información:

- .- Identificación y firma del trabajador que formula la denuncia.
- .- Descripción de los hechos y naturaleza del acoso.
- .- Persona o personas que, presuntamente, están cometiendo el acoso.
- .- Cualquier información que facilite la investigación de los hechos.

No se tendrán en consideración, a los efectos del presente procedimiento, aquellas denuncias que no se planteen por escrito, se realicen de forma anónima o no contengan la relación de hechos que pudieran constituir dicha situación de acoso.

Una vez que la denuncia se encuentre en poder del mediador, este, mantendrá una entrevista con la presunta víctima, en el plazo máximo de los 5 días laborables siguientes a su recepción, salvo en casos de fuerza mayor, en los que la entrevista se realizará en el menor plazo de tiempo posible.

En dicha entrevista, el mediador solicitará la ampliación de la información sobre los hechos, entorno laboral y social, etc., que estime pertinentes y procederá a recabar, del trabajador/a, el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a cuanta información sea precisa y compartirla con la comisión anti acoso.

A partir de ese momento, en todo el procedimiento tramitado ante la comisión anti-acoso, se omitirá el nombre de la presunta víctima, del presunto o presuntos acosadores así como el de los testigos, sustituyendo estos por códigos alfanuméricos.

**FASE DE DESARROLLO.-** A partir de la primera entrevista, con la presunta víctima, mantenida por el mediador, este podría precisar conocer las características organizaciones del centro de trabajo o aclarar/contrastar los hechos denunciados, por lo que podrá realizar las siguientes acciones:

- Entrevista con los demás trabajadores del centro de trabajo.
- Entrevista con los superiores jerárquicos.
- Entrevista con el presunto/s acosador/es.
- Recabar cuantos antecedentes o información se considere útil para obtener un mejor conocimiento de los hechos denunciados y para averiguar la veracidad de los mismos (antecedentes disciplinarios, laborales, sanitarios, etc.).

**FASE DE FINALIZACIÓN O RESOLUCIÓN.-** A partir del análisis de la información obtenida, se podrán dar las siguientes situaciones:

1.- Que existan indicios racionales de una posible situación de acoso, o que, no existiendo indicios de acoso, sí los haya de hechos o circunstancias que pudieran ser constitutivos de falta laboral.

- Se instará la adopción de medidas cautelares, en caso necesario.
- Se convocará, de forma urgente, a la comisión anti-acoso, que se reunirá dentro de las 72 horas siguientes, a fin de valorar el informe de conclusiones y emitir la correspondiente propuesta de sanción/resolución.

2.- Que no se constaten indicios racionales de una situación de acoso, ni de otra circunstancia constitutiva de falta laboral.

- Se convocará a la comisión anti-acoso, para la valoración del informe de conclusiones y la emisión de la correspondiente propuesta de archivo.

- Si se constatase que la denuncia fue realizada de forma no honesta o dolosa, o con la intención de perjudicar al denunciado, o a la empresa, la comisión anti-acoso podrá instar la correspondiente actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en Derecho pudieran corresponder

En todo caso, se procurará que la duración de todo el proceso no exceda de 60 días naturales.

### **VIII.- SEGUIMIENTO**

El mediador deberá comprobar el grado de cumplimiento de las recomendaciones realizadas en los informes de conclusiones, dentro de los plazos establecidos en los mismos, supervisar la evolución del trabajador afectado, tanto en lo que se refiere a los daños sobre su salud como a la adecuación de las medidas organizativas correctoras, así como la aplicación de las medidas disciplinarias impuestas.

### **IX.- DISPOSICIÓN FINAL**

Si cualquier norma legal o convencional de ámbito superior afectara al contenido del presente protocolo, los firmantes del mismo se comprometen a su inmediata adecuación.



## ANEXO

Por una parte Don/Doña \_\_\_\_\_,  
mayor de edad, con DNI nº \_\_\_\_\_, y domicilio en  
\_\_\_\_\_ (en adelante EL TRABAJADOR), y por otra  
Don/Doña \_\_\_\_\_, con DNI nº \_\_\_\_\_,  
(en adelante EL MEDIADOR) en su calidad de mediador, designado mediante consenso  
entre Sermugran y los representantes de sus trabajadores, de acuerdo con el  
procedimiento establecido en el PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTO  
DE ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE DENUNCIA POR ACOSO LABORAL

### **ACUERDAN**

Que según lo establecido en el Reglamento General de Protección de Datos y de conformidad con el Protocolo descrito anteriormente, EL TRABAJADOR:

#### **Consiente**

#### **No Consiente**

Para que EL MEDIADOR haga llegar una copia del informe resultante de su actuación en el caso presentado por EL TRABAJADOR a la Comisión Anti-Acoso establecido en el Protocolo para la Prevención y Procedimiento de Actuación en los casos de denuncia por Acoso Laboral.

EL MEDIADOR garantiza que en la utilización de los datos facilitados por EL TRABAJADOR respetará su confidencialidad y se compromete a no utilizar los mismos con otra finalidad de la mencionada.

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_

Fdo: \_\_\_\_\_ Fdo: \_\_\_\_\_

EL MEDIADOR EL/LA TRABAJADOR