

# CONVENIO COLECTIVO DE ASERPINTO

## PREAMBULO

La negociación del presente acuerdo ha sido efectuada de forma única y global.

El presente Convenio establece el marco de relaciones jurídicas, económicas, laborales y sindicales, quedando expresamente derogado en su integridad todo lo pactado anteriormente.

Ambas partes, mientras dure la vigencia de este acuerdo, se comprometen a no modificar sus términos con reivindicaciones que afecten a lo aquí pactado. Los conflictos de interpretación se encauzarán a través de las Comisiones Paritarias que se establecen en el presente acuerdo.

## DISPOSICIÓN GENERAL

**GARANTIZAR LA IGUALDAD DE TRATO, OPORTUNIDADES Y DERECHOS ENTRE MUJERES Y HOMBRES TRABAJADORES DE LA EMPRESA MUNICIPAL ASERPINTO, S.A.**

En nuestro país, se ha dado un importante paso en la consecución de la igualdad legal entre mujeres y hombres, y si bien es importante reconocerlo, también lo es el hacer visible que aún queda mucho camino por recorrer para que la igualdad de trato sea una realidad.

El presente texto quiere contribuir a luchar por el derecho a la igualdad entre los trabajadores y las trabajadoras.

El objeto de este Convenio es que entre todas las personas que trabajamos en ASERPINTO, logremos establecer las mejores condiciones laborales posibles, garantizando nuestros derechos y articulando nuestros deberes desde los valores de solidaridad y justicia. La igualdad entre los sexos es un principio inseparable de todo ello. Ser hombre o ser mujer no debe implicar la supremacía de los unos sobre las otras, ni desde las relaciones de jefatura, ni desde las relaciones entre miembros de equipos de igual categoría.

Igualmente el presente Convenio aplicará de forma inmediata todas aquellas medidas establecidas por Ley que afecten y regulen las relaciones laborales respecto a la igualdad entre los sexos, especialmente las relativas al ámbito de la violencia de género.

## DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Se declaran como objetivos básicos de este CONVENIO COLECTIVO, entre los TRABAJADORES y la EMPRESA ASERPINTO, los siguientes:

- **Respetar los Derechos de los Trabajadores en el marco de la Legislación laboral Vigente.**

- **Potenciar la Formación para facilitar el acceso a la promoción y mejora de las condiciones laborales, así como de la promoción y mejora de la competitividad en los servicios que presta ASERPINTO.**
- **Establecer los criterios que permitan aportar mejoras sociales a los trabajadores, permitiendo el acceso de los mismos a ayudas en escenarios concretos, según lo establecido en el presente convenio.**
- **Mejorar y potenciar la calidad en todos los Servicios de la Empresa, como única herramienta que da visibilidad al cliente final de la empresa, el ciudadano del municipio de Pinto; todos los empleados deben estar involucrados en dinámicas que ayuden a mejorar las actuaciones en las labores que realizan.**
- **Proceder a establecer fórmulas que ayuden a reducir, en la medida de lo posible, el absentismo laboral.**
- **Crear a partir del convenio, pautas en materia de prevención de riesgos laborales, derecho adquirido por el trabajador, para todos los puestos de trabajo, permitiendo que las labores se desarrollen respetando la legislación de Prevención vigente, y aportando seguridad y confianza para el trabajador y los Ciudadanos del Municipio.**

## **CAPITULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES**

### *Sección Primera: Ámbito*

#### **Artículo 1º. Partes firmantes.-**

El presente Convenio se ha suscrito entre la empresa Auxiliar de Servicios de Pinto S.A. (en adelante Aserpinto) y los representantes de los trabajadores de las centrales sindicales Comisiones Obreras (CC.OO), Unión General de Trabajadores (UGT) y Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSI-CSIF).

Las partes firmantes de este convenio, tienen legitimación suficiente, conforme a las disposiciones legales vigentes para establecer los ámbitos de aplicación indicados en los artículos siguientes, obligando por tanto a la empresa y trabajadores en él incluidos y durante todo el tiempo de su vigencia.

#### **Artículo 2º. Ámbito territorial.-**

El presente Convenio Colectivo tendrá ámbito regional y será de aplicación en todo el territorio de la Comunidad de Madrid.

#### **Artículo 3º. Ámbito funcional.-**

1. El presente Convenio Colectivo establece y regula las condiciones de trabajo del personal de los servicios de limpieza y mantenimiento general de edificios; mantenimiento del alumbrado

público; limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y recogida de envases, cartón, vidrio, muebles y enseres, limpieza y conservación de alcantarillado; realización, diseño, conservación y mantenimiento de jardinería en todas sus modalidades; transporte sanitario y de personas enfermas, accidentadas, impedidas o incapacitadas, en sus diferentes modalidades de ambulancia, transporte sanitario convencional, colectivo, urgente y asistido; piscinas, lagos, estanques, playas artificiales, playas naturales, playas de recreo, y demás instalaciones afines; personal al servicio de la gestión y explotación de aparcamientos; personal al servicio de obras de remodelación, reparación y mantenimiento urbanístico así como de las actividades relacionadas con la preparación del suelo para cualquier uso; personal que preste servicios de comunicación, telecomunicación, informática y documentación, gestión y mantenimiento de instalaciones deportivas en general.

2. Y, en general a todos los trabajadores que presten sus servicios en la empresa Aserpinto y cualquier actividad que contemple el objeto social de la compañía.

#### **Artículo 4º. *Ámbito personal.***

1. La normativa de este Convenio será de obligada y general observancia para la empresa y sus trabajadores y de directa aplicación en todas las negociaciones colectivas que se concierten durante su vigencia entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores.

#### ***Sección Segunda: Vigencia, duración, prórroga y denuncia.***

#### **Artículo 5º. *Vigencia, duración, prórroga y denuncia.***

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a todos los efectos el día 01 de enero de 2.008 y tendrá una duración de 4 años, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2011.

Transcurridos los cuatro años de su vigencia y llegado su vencimiento, se entenderá tácitamente prorrogado, de año en año, si no es denunciado con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento por cualquiera de las partes dando comunicación escrita a la otra parte.

No obstante lo anterior, y para evitar el vacío normativo que en otro caso produciría, una vez terminada su vigencia inicial o de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo tanto en su contenido normativo como en el obligacional, hasta que sea sustituido por otro, con excepción del contenido económico, que quedará en suspenso hasta alcanzar el nuevo acuerdo.

#### ***Sección Tercera: Prelación de normas, condiciones más beneficiosas, compensación y absorción.***

#### **Artículo 6º. *Prelación de normas.***

1. Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre la empresa y su personal comprendidos dentro de los ámbitos territorial, funcional y personal que se expresan en los artículos 2º, 3º y 4º del mismo.

2. En lo no previsto expresamente en el texto del presente Convenio será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y demás normas complementarias contenidas en la legislación laboral vigente, así como las que pudieran promulgarse durante la vigencia del presente Convenio.

#### **Artículo 7º. Condiciones más beneficiosas.-**

Las condiciones establecidas en el presente Convenio tienen la condición de mínimas, respetándose a título individual o colectivo, aquellas condiciones económicas y de cualquier otra índole que, mediante contrato individual o pacto, fueran más beneficiosas que las recogidas en este convenio, consideradas en conjunto y en cómputo anual.

#### **Artículo 8º. Compensación y absorción.-**

1. Las condiciones contenidas en el presente Convenio sustituyen en su totalidad a las que actualmente vienen rigiendo entendiéndose que examinadas en su conjunto, dichas disposiciones son más beneficiosas que las que hasta ahora regían para los trabajadores incluidos en el mismo.

2. Si existiese algún trabajador que tuviese reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto y en el cómputo anual, fueran superiores a las que para los trabajadores de la misma calificación se establecen en el presente Convenio, se respetarán aquellas con carácter estrictamente personal y solamente para los trabajadores a quienes afecte.

3. La posible aplicación de futuras normas laborales deberá valorarse en su conjunto y cómputo anual, quedando compensadas y absorbidas por las condiciones pactadas en este Convenio, en tanto éstas, consideradas globalmente, no resulten superadas por aquéllas.

4. Quedan exceptuadas de lo establecido en el párrafo anterior aquellas normas venideras de carácter general que ostentan la condición de derecho necesario y no compensable ni absorbible en cómputo anual.

#### **Artículo 9º. Vinculación a la totalidad.-**

1. Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

2. En el supuesto de que la autoridad administrativa o judicial pertinente, haciendo uso de sus facultades, no homologara alguno de sus artículos o parte de su contenido, el presente Convenio surtirá efecto a excepción del artículo o artículos que se determine reconsiderar. Esta reconsideración se llevará a efecto dentro de los tres meses siguientes a la notificación de la norma afectada.

### ***Sección Cuarta: Comisión Paritaria.***

#### **Artículo 10º. Constitución.-**

1. Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del Convenio.

2. Esta Comisión se constituirá en el plazo máximo de diez días, a contar desde la fecha de la firma del presente Convenio, y se reunirá a instancia de cualquiera de las partes. Dicha reunión, deberá celebrarse dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la convocatoria.

#### **Artículo 11º. *Composición.-***

La Comisión Paritaria estará integrada paritariamente por tres vocales en representación de la empresa y otros tres en representación de los trabajadores.

La composición por la parte social quedará del siguiente modo: Tres vocales compuestos por un miembro de cada sección sindical firmante, CC.OO, UGT y CSI-CSIF. Cada representante de la parte social sumará al total de la votación (relacionada con el voto de la parte social), sobre las decisiones a tomar en cuenta, un voto por cada uno de los miembros de cada sección sindical a la cual representa, es decir, CC.OO aportará 7 votos, UGT aportará 5 votos y CSI-CSIF aportará 1 voto.

La Comisión nombrará un Secretario para la misma, sin voz y sin voto, para que levante acta de todos los asuntos que se traten.

#### **Artículo 12º. *Funciones.-***

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

1. Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
2. Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
3. Estudio y valoración de las nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente convenio, que puedan afectar a su contenido.
4. Cuantas funciones tiendan a la mayor eficacia del presente Convenio.
5. Y cuantas funciones le sean encomendadas a lo largo del presente convenio, siendo la única Comisión competente.

#### **Artículo 13º. *Procedimiento.-***

1. Las cuestiones que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entiendan le asisten al proponente.
- c) Propuesta y petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito de propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

2. La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles desde que reciba la comunicación.

3. La Comisión deberá emitir informe en plazo de quince días, desde el momento en que se produzca la reunión sobre los asuntos que se le sometan, debiendo adoptar el acuerdo por mayoría de las partes y teniendo carácter vinculante a todos los efectos.

4. Los acuerdos se adoptarán por mayoría de la comisión y se recogerán en actas. Dichas actas deberán ser leídas, aprobadas, impresas y firmadas antes de que concluya cada una de las reuniones de la Comisión. Serán expuestas para público conocimiento en los tablones de anuncios de la Empresa. Los acuerdos que se alcancen vincularán a ambas partes durante la vigencia del presente convenio, al cual se anexarán.

5. No obstante, la Comisión deberá reunirse obligatoriamente una vez cada dos meses de manera ordinaria.

## **CAPITULO SEGUNDO DEL PERSONAL**

### *Sección Primera: Clasificación del personal según las áreas*

#### **Artículo 14º. Áreas.-**

1. Formarán parte de la plantilla de Aserpinto todos los empleados que tengan un contrato laboral escrito con la Empresa Municipal de los que contempla la legislación laboral.

2. Aserpinto revisará, y en su caso actualizará, anualmente la relación de puestos de trabajo y los siguientes aspectos:

- a) Denominación.
- b) Posición del puesto dentro del organigrama de la empresa.
- c) Requisitos necesarios para su desempeño.

- Ambulancia
- Centro Cívico
- Jardinería
- Limpieza de Edificios
- Limpieza Viaria, recogida de muebles y enseres, cartón y alcantarillado.
- Mantenimiento
- Piscina Municipal
- Puesta de Contenedores
- Retirada de Contenedores
- Residuos Sólidos Urbanos
- Oficina
- Pabellón Príncipes de Asturias
- Educación

➤ Aparcamiento Municipal

Y todas aquellas otras áreas que, según el artículo 3 del presente Convenio Colectivo relativo al ámbito funcional, pudieran crearse.

**Artículo 15º Grupos Profesionales.-** Las clasificaciones del personal de las distintas áreas de Aserpinto, consignadas en el presente artículo y a lo largo del presente convenio, son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener previstas las plazas enumeradas si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere.

**AMBULANCIA:**

**Grupo I:**

- **Coordinador:** Persona responsable y con un nivel alto en conocimientos técnicos y administrativos que coordinará la organización de su área, con capacidad de planificación y seguimiento de los trabajos propios de mantenimiento y obras nuevas, supervisión de los medios mecánicos, medios personales y medios auxiliares. Deberá organizar y dirigir el trabajo de los capataces, y estará bajo las órdenes directas de la dirección. Velará por el cumplimiento de todas las medidas de seguridad laboral que el desempeño del trabajo así requiera, respecto a todos los trabajadores que tenga a su cargo. Supervisará el buen estado de todos los vehículos, maquinaria y herramientas que tenga a su cargo. Además de:
  - Supervisar el buen estado de conservación de los locales y distintas dependencias a su cargo, así como el funcionamiento de las instalaciones existentes en las mismas, avisando de las anomalías observadas a los servicios correspondientes.
  - Supervisar el cumplimiento de las tareas propias del personal a su cargo.
  - Organizar y controlar la distribución del material necesario para el funcionamiento de los servicios que le están encomendados.
- **Jefe de equipo:** es el responsable inmediato del personal operativo que tenga a su cargo. Velará por el cumplimiento de todas las medidas de seguridad laboral que el desempeño del trabajo así requiera, respecto a todos los trabajadores que tenga a su cargo. Supervisará el buen estado de todos los vehículos, maquinaria y herramientas que tenga a su cargo.

**Grupo II:**

- **Conductor de Ambulancia:** es el trabajador que, con la titulación requerida para el puesto, es contratado para conducir vehículos de asistencia sanitaria, estando en posesión del correspondiente permiso de conducir. Realizará las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo y el enfermo y/o accidentado necesarias para la correcta prestación del servicio.

### **Grupo III:**

- **Ayudante:** es el trabajador que, con la titulación requerida para el puesto, tendrá las tareas propias del camillero y conocimientos sanitarios para la atención y seguimiento del paciente, realizando las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo y el enfermo y/o accidentado necesarias para la correcta prestación del servicio.

## **CENTRO CÍVICO:**

### **Grupo I:**

- **Coordinador:** Persona responsable y con un nivel alto en conocimientos técnicos y administrativos que coordinará la organización de su área, con capacidad de planificación y seguimiento de los trabajos propios de mantenimiento y obras nuevas, supervisión de los medios mecánicos, medios personales y medios auxiliares. Deberá organizar y dirigir el trabajo de los capataces, y estará bajo las órdenes directas de la dirección. Velará por el cumplimiento de todas las medidas de seguridad laboral que el desempeño del trabajo así requiera, respecto a todos los trabajadores que tenga a su cargo. Supervisará el buen estado de todos los vehículos, maquinaria y herramientas que tenga a su cargo. Además de:
  - Supervisar el buen estado de conservación de los locales y distintas dependencias a su cargo, así como el funcionamiento de las instalaciones existentes en las mismas, avisando de las anomalías observadas a los servicios correspondientes.
  - Supervisar el cumplimiento de las tareas propias del personal a su cargo.
  - Organizar y controlar la distribución del material necesario para el funcionamiento de los servicios que le están encomendados.
- **Jefe de equipo:** es el responsable inmediato del personal operativo que tenga a su cargo. Velará por el cumplimiento de todas las medidas de seguridad laboral que el desempeño del trabajo así requiera, respecto a todos los trabajadores que tenga a su cargo. Supervisará el buen estado de todos los vehículos, maquinaria y herramientas que tenga a su cargo.

### **Grupo II:**

- **Administrativo:** Es el/la empleado/a que, con iniciativa y responsabilidad, domina todos los trabajos de éste área funcional de la empresa, con o sin empleados a sus órdenes, encargándose de las distintas responsabilidades dependiendo del área al que esté adscrito (facturación, contabilidad, nóminas y seguros sociales, etc.).

### **Grupo III:**

- **Auxiliar Administrativo:** Efectúa tareas administrativas que, por su sencillez y/o características repetitivas o rutinarias no requieren la experiencia o capacitación profesional de un administrativo.

## **JARDINERÍA:**

### **Grupo I:**

- **Coordinador:** Persona responsable y con un nivel alto en conocimientos técnicos y administrativos que coordinará la organización de su área, con capacidad de planificación y seguimiento de los trabajos propios de mantenimiento y obras nuevas, supervisión de los medios mecánicos, medios personales y medios auxiliares. Deberá organizar y dirigir el trabajo de los capataces, y estará bajo las órdenes directas de la dirección. Velará por el cumplimiento de todas las medidas de seguridad laboral que el desempeño del trabajo así requiera, respecto a todos los trabajadores que tenga a su cargo. Supervisará el buen estado de todos los vehículos, maquinaria y herramientas que tenga a su cargo. Además de:
  - Supervisar el buen estado de conservación de los locales y distintas dependencias a su cargo, así como el funcionamiento de las instalaciones existentes en las mismas, avisando de las anomalías observadas a los servicios correspondientes.
  - Supervisar el cumplimiento de las tareas propias del personal a su cargo.
  - Organizar y controlar la distribución del material necesario para el funcionamiento de los servicios que le están encomendados.
- **Capataz:** es el trabajador de la empresa que, poseyendo los conocimientos suficientes de la actividad de jardinería, así como conocimientos administrativos y técnicos, se halla al frente de trabajadores de equipos manuales y mecánicos, ostentando el mando sobre ellos, los forma, organiza y distribuye, coordina, supervisa los trabajos y efectúa el control de sus rendimientos. Velará por el cumplimiento de todas las medidas de seguridad laboral que el desempeño del trabajo así requiera, respecto a todos los trabajadores que tenga a su cargo. Supervisará el buen estado de todos los vehículos, maquinaria y herramientas que tenga a su cargo.
- **Encargado o maestro jardinero:** es el trabajador que, poseyendo los conocimientos suficientes de la actividad de jardinería, así como conocimientos administrativos y técnicos, tiene capacidad de formar en estos aspectos técnicos a las categorías inferiores y efectúa el control de sus rendimientos. Velará por el cumplimiento de todas las medidas de seguridad laboral que el desempeño del trabajo así requiera, respecto a todos los trabajadores que tenga a su cargo. Supervisará el buen estado de todos los vehículos, maquinaria y herramientas que tenga a su cargo.

- **Jefe de equipo:** es el responsable inmediato del personal operativo que tenga a su cargo. Velará por el cumplimiento de todas las medidas de seguridad laboral que el desempeño del trabajo así requiera, respecto a todos los trabajadores que tenga a su cargo. Supervisará el buen estado de todos los vehículos, maquinaria y herramientas que tenga a su cargo.

## Grupo II:

- **Conductor 1ª jardinero:** En posesión del permiso de conducir C, tiene a su cargo la conducción y manipulación de vehículos, responsabilizándose en todo momento del manejo, mantenimiento y conservación de la maquinaria o vehículo que se le asigne. Asimismo, es el trabajador que se dedica a funciones concretas y determinadas que, sin dominar propiamente el oficio, exigen práctica y especial habilidad, así como atención en los trabajos a realizar. Deberá tener conocimiento o práctica, como mínimo de las operaciones que a continuación se describen y no tan sólo de una de ellas:
  - Desfondo, cavado y escarda a máquina.
  - Preparación de tierras y abonos.
  - Arranque, embalaje y transporte de plantas.
  - Plantación de cualquier especie de elemento vegetal.
  - Recorte y limpieza de ramas y frutos.
  - Poda, aclarado y recorte de arbustos.
  - Preparación de insecticidas y anticriptogámicos y su empleo.
  - Protección y entutoraje de árboles, arbustos y trepadoras, etc.
  - Utilizar y conducir tractores, maquinaria y vehículos con permiso de conducir de clase B, así como sus elementos accesorios, siendo responsable de su buen uso, limpieza y mantenimiento.
  - Riegos automatizados.
- **Oficial( 1ª) Jardinero:** Es el trabajador que tiene el pleno dominio del oficio, ejecuta labores propias de la plantación y conservación del jardín, podas, con iniciativa y responsabilidad, incluso las operaciones más delicadas. Debe conocer las plantas de jardín y de interior, interpretar los planos y croquis de conjunto y detalle, y de acuerdo con ellos replantar el jardín, el riego y sus elementos vegetales y auxiliares en planta y altimétrica y, asimismo los medios de combatir las plagas corrientes y las proporciones para aplicar toda clase de insecticidas, y conduce vehículos con permiso de conducir de clase B y/o C.
- **(Oficial 2ª) Jardinero:** Es el trabajador que se dedica a funciones concretas y determinadas que, sin dominar propiamente el oficio, exigen práctica y especial habilidad, así como atención en los trabajos a realizar. Deberá tener conocimiento o práctica, como mínimo de las operaciones que a continuación se describen y no tan sólo de una de ellas y podrá tener a su cargo ayudantes de jardinería.
  - Desfondo, cavado y escarda a máquina.
  - Preparación de tierras y abonos.

- Arranque, embalaje y transporte de plantas.
- Plantación de cualquier especie de elemento vegetal.
- Recorte y limpieza de ramas y frutos.
- Poda, aclarado y recorte de árboles y arbustos.
- Preparación de insecticidas y anticriptogámicos y su empleo.
- Protección y entutoraje de árboles, arbustos y trepadoras, etc.
- Utilizar y conducir tractores, maquinaria y vehículos con permiso de conducir de clase B, así como sus elementos accesorios, siendo responsable de su buen uso, limpieza y mantenimiento.
- Riegos automatizados.

### **Grupo III:**

- **(Auxiliar) Ayudante de jardinería o peón:** Es el trabajador que realizar trabajos consistentes en esfuerzo físico y que no requiere preparación alguna. Son funciones propias de esta categoría:
  - Desfonde, cavado y escarda del terreno a mano y a máquina.
  - Manipulación de tierras y abonos sin realizar preparaciones.
  - Plantación de cualquier especie de elemento vegetal.
  - Transporte, carga y descarga de planta o cualquier otro género.
  - Riegos en general.
  - Limpieza de jardines (zonas verdes, pavimentos, papeleras, instalaciones de agua, etc.).
  - Siega, desbroce y perfilado del césped.
  - Poda, aclarado y recorte de árboles y arbustos.
  - Recogida de elementos vegetales (ramas, hojas, césped, etc.).
  - Conduce los distintos tipos de transporte interno como dumpers y análogos.
  - Cumplimentar todas aquellas instrucciones manuales respecto a sus funciones que reciban de sus superiores o trabajadores de categoría superior.

## **LIMPIEZA DE EDIFICIOS:**

### **Grupo I:**

- **Coordinador:** Persona responsable y con un nivel alto en conocimientos técnicos y administrativos que coordinará la organización de su área, con capacidad de planificación y seguimiento de los trabajos propios de mantenimiento y obras nuevas, supervisión de los medios mecánicos, medios personales y medios auxiliares. Deberá organizar y dirigir el trabajo de los capataces, y estará bajo las órdenes directas de la dirección. Velará por el cumplimiento de todas las medidas de seguridad laboral que el desempeño del trabajo así requiera, respecto a todos los trabajadores que tenga a su cargo. Supervisará el buen estado de todos los vehículos, maquinaria y herramientas que tenga a su cargo. Además de:

- Supervisar el buen estado de conservación de los locales y distintas dependencias a su cargo, así como el funcionamiento de las instalaciones existentes en las mismas, avisando de las anomalías observadas a los servicios correspondientes.

- Supervisar el cumplimiento de las tareas propias del personal a su cargo.

- Organizar y controlar la distribución del material necesario para el funcionamiento de los servicios que le están encomendados.

- **Capataz:** es el trabajador de la empresa que, poseyendo los conocimientos administrativos y técnicos, se halla al frente de trabajadores de equipos manuales y mecánicos, ostentando el mando sobre ellos, organiza y distribuye, coordina, supervisa los trabajos y efectúa el control de sus rendimientos. Velará por el cumplimiento de todas las medidas de seguridad laboral que el desempeño del trabajo así requiera, respecto a todos los trabajadores que tenga a su cargo. Supervisará el buen estado de todos los vehículos, maquinaria y herramientas que tenga a su cargo.
- **Jefe de equipo:** es el responsable inmediato del personal operativo que tenga a su cargo. Velará por el cumplimiento de todas las medidas de seguridad laboral que el desempeño del trabajo así requiera, respecto a todos los trabajadores que tenga a su cargo. Supervisará el buen estado de todos los vehículos, maquinaria y herramientas que tenga a su cargo.

### **Grupo III:**

- **Limpiador/a:** Trabajador que se dedica a tareas de limpieza de edificios, locales y, todo tipo de dependencias, con la aportación del esfuerzo manual y con los conocimientos requeridos para la limpieza de las diferentes superficies y cristales y tipos de locales.
- **Limpiacristales:** Es quien ejecuta las tareas de limpieza de cristales y mamparas en edificios (interior y exterior) y fachadas.
- **Ordenanza:** Tendrá esta categoría el subalterno cuya misión consiste en hacer recados, dentro o fuera de la oficina, fotocopiar documentos, recoger y entregar correspondencia, organización de archivos y salas de almacenaje. Orientar al público. Apertura y cierre de centros, atención de centralita, organización del centro de trabajo, control de accesos.

## **LIMPIEZA VIARIA:**

### **Grupo I:**

- **Coordinador:** Persona responsable y con un nivel alto en conocimientos técnicos y administrativos que coordinará la organización de su área, con capacidad de planificación y seguimiento de los trabajos propios de mantenimiento y obras nuevas, supervisión de los medios mecánicos, medios personales y medios

auxiliares. Deberá organizar y dirigir el trabajo de los capataces, y estará bajo las órdenes directas de la dirección. Velará por el cumplimiento de todas las medidas de seguridad laboral que el desempeño del trabajo así requiera, respecto a todos los trabajadores que tenga a su cargo. Supervisará el buen estado de todos los vehículos, maquinaria y herramientas que tenga a su cargo. Además de:

- Supervisar el buen estado de conservación de los locales y distintas dependencias a su cargo, así como el funcionamiento de las instalaciones existentes en las mismas, avisando de las anomalías observadas a los servicios correspondientes.

- Supervisar el cumplimiento de las tareas propias del personal a su cargo.

- Organizar y controlar la distribución del material necesario para el funcionamiento de los servicios que le están encomendados.

- **Capataz:** es el trabajador de la empresa que, poseyendo los conocimientos administrativos y técnicos, se halla al frente de trabajadores de equipos manuales y mecánicos, ostentando el mando sobre ellos, organiza y distribuye, coordina, supervisa los trabajos y efectúa el control de sus rendimientos. Velará por el cumplimiento de todas las medidas de seguridad laboral que el desempeño del trabajo así requiera, respecto a todos los trabajadores que tenga a su cargo. Supervisará el buen estado de todos los vehículos, maquinaria y herramientas que tenga a su cargo.
- **Jefe de equipo:** es el responsable inmediato del personal operativo que tenga a su cargo. Velará por el cumplimiento de todas las medidas de seguridad laboral que el desempeño del trabajo así requiera, respecto a todos los trabajadores que tenga a su cargo. Supervisará el buen estado de todos los vehículos, maquinaria y herramientas que tenga a su cargo.

## Grupo II:

- **Conductor 1ª:** En posesión del permiso de conducir C, tiene a su cargo la conducción y manipulación de vehículos, responsabilizándose en todo momento del manejo, mantenimiento y conservación de la maquinaria o vehículo que se le asigne.
- **Conductor 3ª:** En posesión del permiso de conducir B, tiene a su cargo la conducción y manipulación de máquinas del servicio de limpieza viaria mecanizada, responsabilizándose en todo momento del manejo, mantenimiento y conservación de la maquinaria o vehículo que se le asigne.

## Grupo III:

- **Peón:** Trabajador que se dedica a los trabajos que requieren fundamentalmente la aportación del esfuerzo manual con el grado de preparación necesario para el

mismo, pero también se dedica a la utilización de maquinaria que facilite su labor de limpieza y le simplifique su actividad manual. Puede prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.

## **MANTENIMIENTO:**

### **Grupo I:**

- ***Coordinador:*** Persona responsable y con un nivel alto en conocimientos técnicos y administrativos que coordinará la organización de su área, con capacidad de planificación y seguimiento de los trabajos propios de mantenimiento y obras nuevas, supervisión de los medios mecánicos, medios personales y medios auxiliares. Deberá organizar y dirigir el trabajo de los capataces, y estará bajo las órdenes directas de la dirección. Velará por el cumplimiento de todas las medidas de seguridad laboral que el desempeño del trabajo así requiera, respecto a todos los trabajadores que tenga a su cargo. Supervisará el buen estado de todos los vehículos, maquinaria y herramientas que tenga a su cargo. Además de:
  - Supervisar el buen estado de conservación de los locales y distintas dependencias a su cargo, así como el funcionamiento de las instalaciones existentes en las mismas, avisando de las anomalías observadas a los servicios correspondientes.
  - Supervisar el cumplimiento de las tareas propias del personal a su cargo.
  - Organizar y controlar la distribución del material necesario para el funcionamiento de los servicios que le están encomendados.
- ***Capataz:*** es el trabajador de la empresa que, poseyendo los conocimientos administrativos y técnicos, se halla al frente de trabajadores de equipos manuales y mecánicos, ostentando el mando sobre ellos, organiza y distribuye, coordina, supervisa los trabajos y efectúa el control de sus rendimientos. Velará por el cumplimiento de todas las medidas de seguridad laboral que el desempeño del trabajo así requiera, respecto a todos los trabajadores que tenga a su cargo. Supervisará el buen estado de todos los vehículos, maquinaria y herramientas que tenga a su cargo.
- ***Jefe de equipo:*** es el responsable inmediato del personal operativo que tenga a su cargo. Velará por el cumplimiento de todas las medidas de seguridad laboral que el desempeño del trabajo así requiera, respecto a todos los trabajadores que tenga a su cargo. Supervisará el buen estado de todos los vehículos, maquinaria y herramientas que tenga a su cargo.

### **Grupo II:**

- ***Conductor 1ª:*** En posesión del permiso de conducir C, tiene a su cargo la conducción y manipulación de vehículos, responsabilizándose en todo momento

del manejo, mantenimiento y conservación de la maquinaria o vehículo que se le asigne.

- **Oficial 1<sup>o</sup>:** es el trabajador con mando sobre otros operarios o sin él, que posee los conocimientos del oficio y lo practica con el mayor esmero y delicadeza y pleno rendimiento. De acuerdo con las especialidades de cada oficio, los conocimientos y funciones específicos necesarios son los siguientes:

***Rama mantenimiento mecánico:***

- ✓ Leer planos y croquis de vehículos y maquinaria y de sus elementos auxiliares y, de acuerdo con ellos, montar estas máquinas y vehículos.
- ✓ Conocimiento del mantenimiento de vehículos y maquinaria tal y como determina el fabricante de los mismos.
- ✓ Reparación y mantenimiento de vehículos y maquinaria.

***Rama eléctrica del automóvil:***

- ✓ Leer planos y croquis de vehículos y de sus elementos auxiliares y, de acuerdo con ellos, montar estas máquinas y vehículos.
- ✓ Mantenimiento de vehículos y maquinaria de automoción en la especialidad de Electricidad del automóvil.
- ✓ Conocimiento del mantenimiento de vehículos tal y como determina el fabricante de los mismos.
- ✓ Reparación de averías eléctricas en vehículos y maquinaria de automoción.

***Rama electricidad industrial:***

- ✓ Leer planos y croquis de instalaciones y máquinas y de sus elementos auxiliares y, de acuerdo con ellos, montar estas instalaciones y máquinas.
- ✓ Ejecutar los trabajos que se requieran para colocación de líneas aéreas y subterráneas de conducción eléctrica, telefónica y de alumbrado, y buscar sus defectos.
- ✓ Llevar a cabo bobinados y reparación de motores eléctricos.

***Rama Albañilería:***

- ✓ Leer planos o croquis de obra o de fábrica y replantearlos sobre el terreno y, de acuerdo con ellos, construir con ladrillos muros, paredes o tabiques utilizando cargas de mortero admisibles, debidamente aplomados y sin pandeos.
- ✓ Construir arcos, bóvedas o bovedillas de distintas clases, también con las menores cargas de mortero posible y, cuando fuera menester, con labrado de los ladrillos para su perfecto asiento a hueso.

- ✓ Maestrar, revocar, blanquear, lucir y revestir pisos y paredes con baldosas o azulejos.
- ✓ Conocimientos básicos de fontanería.

➤ ***Rama Pintura:***

- ✓ Leer planos o croquis, esquemas decorativos y especificaciones de trabajo de pintura al temple o al óleo sobre hierro, madera, enlucido o estuco.
- ✓ Realizar las labores de preparar las pinturas y aprestos más adecuados al estado de la superficie que ha de pintarse y a los colores finalmente requeridos.
- ✓ Aprestar, trabajar, rebajar y polizar, lavar, pintar, pulir en lienzo o imitando madera u otros materiales, filetear, barnizar, brochar o muñequillar, patinar, dorar y pintar letreros.

➤ ***Rama Fontanería:***

- ✓ Mantenimiento, instalación y reparación de instalaciones y aparatos con suministro de agua fría y caliente en todos los centros públicos del municipio.
- ✓ Desagües horizontales y verticales en aparatos sanitarios, fregaderos, duchas, cuartos de presión y en todo tipo de instalaciones y aparatos que se suministren con agua.
- ✓ Desatracos y limpieza de desagües y filtros, bajantes de pluviales y fecales.
- ✓ Instalación, sustitución y reparación de aparatos sanitarios.
- ✓ Instalación, reparación y sustitución de tuberías y conexiones.
- ✓ Instalaciones para ferias y todo tipo de eventos.
- ✓ En calefacción, llenado, purgado de radiadores y cambio de situación de estos así como instalación y sustitución de llaves, detentores y purgadores.

➤ ***Rama mantenimiento fuentes ornamentales:***

- ✓ Limpieza de fuentes.
- ✓ Clorado, nivel de ph, estado de agua.
- ✓ Mantenimiento y limpieza de sala de máquinas.
- ✓ Montaje y desmontaje de motores y turbinas.
- ✓ Reparación válvulas de retención.
- ✓ Mantenimiento general para el buen funcionamiento de estas.

➤ ***Rama cerrajería y mobiliario urbano:***

- ✓ Instalación y mantenimiento de todo tipo de mobiliario urbano (papeleas, bancos, verjas, vallados, etc....).
- ✓ Soldadura autógena y eléctrica donde sea necesario.
- ✓ Realización de herrajes, ventanas, puertas, arquetas, etc.

- ✓ Cambio, mantenimiento, reparación e instalación de cerraduras, bombillos, picaportes, cierres, etc.
- **Oficial 2ª:** Trabajador con conocimientos teóricos y prácticos del oficio, sin llegar a la especialización y perfección exigidas para los oficiales de 1ª, que tendrán que ejecutar los cometidos de su oficio, con la suficiente perfección y eficacia.

### **Grupo III:**

- **Peón:** Trabajador que se dedica a los trabajos que requieren fundamentalmente la aportación del esfuerzo manual con el grado de preparación necesario para el mismo. Puede prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.

## **PISCINA MUNICIPAL:**

### **Grupo I:**

- **Coordinador:** Persona responsable y con un nivel alto en conocimientos técnicos y administrativos que coordinará la organización de su área, con capacidad de planificación y seguimiento de los trabajos propios de mantenimiento y obras nuevas, supervisión de los medios mecánicos, medios personales y medios auxiliares. Deberá organizar y dirigir el trabajo de los capataces, y estará bajo las órdenes directas de la dirección. Velará por el cumplimiento de todas las medidas de seguridad laboral que el desempeño del trabajo así requiera, respecto a todos los trabajadores que tenga a su cargo. Supervisará el buen estado de todos los vehículos, maquinaria y herramientas que tenga a su cargo. Además de:
  - Supervisar el buen estado de conservación de los locales y distintas dependencias a su cargo, así como el funcionamiento de las instalaciones existentes en las mismas, avisando de las anomalías observadas a los servicios correspondientes.
  - Supervisar el cumplimiento de las tareas propias del personal a su cargo.
  - Organizar y controlar la distribución del material necesario para el funcionamiento de los servicios que le están encomendados.
- **Capataz:** es el trabajador de la empresa que, poseyendo los conocimientos administrativos y técnicos, se halla al frente de trabajadores de equipos manuales y mecánicos, ostentando el mando sobre ellos, organiza y distribuye, coordina, supervisa los trabajos y efectúa el control de sus rendimientos. Velará por el cumplimiento de todas las medidas de seguridad laboral que el desempeño del trabajo así requiera, respecto a todos los trabajadores que tenga a su cargo. Supervisará el buen estado de todos los vehículos, maquinaria y herramientas que tenga a su cargo.

- **Jefe de equipo:** es el responsable inmediato del personal operativo que tenga a su cargo. Velará por el cumplimiento de todas las medidas de seguridad laboral que el desempeño del trabajo así requiera, respecto a todos los trabajadores que tenga a su cargo. Supervisará el buen estado de todos los vehículos, maquinaria y herramientas que tenga a su cargo.
- **Jefe de equipo de monitores:** será el encargado de establecer las acciones formativas que posteriormente serán desarrolladas por los monitores en el contexto de los cursillos, supervisará el correcto desarrollo de las clases y gestionará los grupos, de manera, que se mantenga un nivel adecuado y uniforme entre los alumnos. Será el responsable de sustituir a los monitores cuando algún monitor falte a su puesto de trabajo, ya sea porque esté en situación de incapacidad laboral o falte por cualquier circunstancia.

### Grupo II:

- **Oficial 1ª de mantenimiento:** persona que se dedica a los trabajos que requieren fundamentalmente la aportación del esfuerzo manual con un alto grado de preparación necesario para el mismo. Puede prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.
- **Oficial 2ª de mantenimiento:** persona que se dedica a los trabajos que requieren fundamentalmente la aportación del esfuerzo manual con un grado medio de preparación necesario para el mismo. Puede prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.
- **Socorrista:** trabajador que, con la titulación requerida para el puesto, se encargará de la vigilancia y control de los nadadores de la piscina. En caso de accidente es el primero en intervenir al accidentado.
- **Monitor:** trabajador que, con la titulación requerida para el puesto, se encargará de la enseñanza de los diferentes tipos de estilos de natación, además de otras actividades relacionadas con el medio acuático.

### Grupo III:

- **Peón:** persona que se dedica a los trabajos que requieren fundamentalmente la aportación del esfuerzo manual con el grado de preparación necesario para el mismo. Puede prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.
- **Taquillera:** persona encargada de la gestión monetaria y del control de accesos a la instalación. Apoya al equipo de mantenimiento para la conservación de las instalaciones.

- **Mozo de vestuarios:** persona encargada en las instalaciones del control de las zonas de vestuarios así como de la ropa que se le deja en depósito. También realiza acciones de limpieza de toda la instalación.
- **Limpiador/a:** Trabajador/a que se dedica a tareas de limpieza de edificios, locales y, todo tipo de dependencias, con la aportación del esfuerzo manual y con los conocimientos requeridos para la limpieza de las diferentes superficies y cristales y tipos de locales. Encargada de la limpieza de las instalaciones donde desempeña su trabajo.

## **PUESTA Y RETIRADA DE CONTENEDORES:**

### **Grupo I:**

- **Coordinador:** Persona responsable y con un nivel alto en conocimientos técnicos y administrativos que coordinará la organización de su área, con capacidad de planificación y seguimiento de los trabajos propios de mantenimiento y obras nuevas, supervisión de los medios mecánicos, medios personales y medios auxiliares. Deberá organizar y dirigir el trabajo de los capataces, y estará bajo las órdenes directas de la dirección. Velará por el cumplimiento de todas las medidas de seguridad laboral que el desempeño del trabajo así requiera, respecto a todos los trabajadores que tenga a su cargo. Supervisará el buen estado de todos los vehículos, maquinaria y herramientas que tenga a su cargo. Además de:
  - Supervisar el buen estado de conservación de los locales y distintas dependencias a su cargo, así como el funcionamiento de las instalaciones existentes en las mismas, avisando de las anomalías observadas a los servicios correspondientes.
  - Supervisar el cumplimiento de las tareas propias del personal a su cargo.
  - Organizar y controlar la distribución del material necesario para el funcionamiento de los servicios que le están encomendados.
- **Capataz:** es el trabajador de la empresa que, poseyendo los conocimientos administrativos y técnicos, se halla al frente de trabajadores de equipos manuales y mecánicos, ostentando el mando sobre ellos, organiza y distribuye, coordina, supervisa los trabajos y efectúa el control de sus rendimientos. Velará por el cumplimiento de todas las medidas de seguridad laboral que el desempeño del trabajo así requiera, respecto a todos los trabajadores que tenga a su cargo. Supervisará el buen estado de todos los vehículos, maquinaria y herramientas que tenga a su cargo.
- **Jefe de equipo:** es el responsable inmediato del personal operativo que tenga a su cargo. Velará por el cumplimiento de todas las medidas de seguridad laboral que el desempeño del trabajo así requiera, respecto a todos los trabajadores que tenga a su cargo. Supervisará el buen estado de todos los vehículos, maquinaria y herramientas que tenga a su cargo.

## Grupo II:

- **Conductor 1ª:** En posesión del permiso de conducir C, tiene a su cargo la conducción y manipulación de vehículos, responsabilizándose en todo momento del manejo, mantenimiento y conservación de la maquinaria o vehículo que se le asigne.

## Grupo III:

- **Peón:** Trabajador que se dedica a los trabajos que requieren fundamentalmente la aportación del esfuerzo manual con el grado de preparación necesario para el mismo. Puede prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.

## RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS:

### Grupo I:

- **Coordinador:** Persona responsable y con un nivel alto en conocimientos técnicos y administrativos que coordinará la organización de su área, con capacidad de planificación y seguimiento de los trabajos propios de mantenimiento y obras nuevas, supervisión de los medios mecánicos, medios personales y medios auxiliares. Deberá organizar y dirigir el trabajo de los capataces, y estará bajo las órdenes directas de la dirección. Velará por el cumplimiento de todas las medidas de seguridad laboral que el desempeño del trabajo así requiera, respecto a todos los trabajadores que tenga a su cargo. Supervisará el buen estado de todos los vehículos, maquinaria y herramientas que tenga a su cargo. Además de:
  - Supervisar el buen estado de conservación de los locales y distintas dependencias a su cargo, así como el funcionamiento de las instalaciones existentes en las mismas, avisando de las anomalías observadas a los servicios correspondientes.
  - Supervisar el cumplimiento de las tareas propias del personal a su cargo.
  - Organizar y controlar la distribución del material necesario para el funcionamiento de los servicios que le están encomendados.
- **Capataz:** es el trabajador de la empresa que, poseyendo los conocimientos administrativos y técnicos, se halla al frente de trabajadores de equipos manuales y mecánicos, ostentando el mando sobre ellos, organiza y distribuye, coordina, supervisa los trabajos y efectúa el control de sus rendimientos. Velará por el cumplimiento de todas las medidas de seguridad laboral que el desempeño del trabajo así requiera, respecto a todos los trabajadores que tenga a su cargo. Supervisará el buen estado de todos los vehículos, maquinaria y herramientas que tenga a su cargo.

- **Jefe de equipo:** es el responsable inmediato del personal operativo que tenga a su cargo. Velará por el cumplimiento de todas las medidas de seguridad laboral que el desempeño del trabajo así requiera, respecto a todos los trabajadores que tenga a su cargo. Supervisará el buen estado de todos los vehículos, maquinaria y herramientas que tenga a su cargo.

#### **Grupo II:**

- **Conductor 1ª:** En posesión del permiso de conducir C, tiene a su cargo la conducción y manipulación de vehículos, responsabilizándose en todo momento del manejo, mantenimiento y conservación de la maquinaria o vehículo que se le asigne.

#### **Grupo III:**

- **Peón:** Trabajador que se dedica a los trabajos que requieren fundamentalmente la aportación del esfuerzo manual con el grado de preparación necesario para el mismo. Puede prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.

### **PABELLON PRINCIPES DE ASTURIAS**

#### **Grupo I:**

- **Técnico de deportes:** es el responsable de la gestión y planificación en materia deportiva.
- **Coordinador:** Persona responsable y con un nivel alto en conocimientos técnicos y administrativos que coordinará la organización de su área, con capacidad de planificación y seguimiento de los trabajos propios de mantenimiento y obras nuevas, supervisión de los medios mecánicos, medios personales y medios auxiliares. Deberá organizar y dirigir el trabajo de los capataces, y estará bajo las órdenes directas de la dirección. Velará por el cumplimiento de todas las medidas de seguridad laboral que el desempeño del trabajo así requiera, respecto a todos los trabajadores que tenga a su cargo. Supervisará el buen estado de todos los vehículos, maquinaria y herramientas que tenga a su cargo. Además de:
  - Supervisar el buen estado de conservación de los locales y distintas dependencias a su cargo, así como el funcionamiento de las instalaciones existentes en las mismas, avisando de las anomalías observadas a los servicios correspondientes.
  - Supervisar el cumplimiento de las tareas propias del personal a su cargo.
  - Organizar y controlar la distribución del material necesario para el funcionamiento de los servicios que le están encomendados.

- **Capataz:** es el trabajador de la empresa que, poseyendo los conocimientos administrativos y técnicos, se halla al frente de trabajadores de equipos manuales y mecánicos, ostentando el mando sobre ellos, organiza y distribuye, coordina, supervisa los trabajos y efectúa el control de sus rendimientos. Velará por el cumplimiento de todas las medidas de seguridad laboral que el desempeño del trabajo así requiera, respecto a todos los trabajadores que tenga a su cargo. Supervisará el buen estado de todos los vehículos, maquinaria y herramientas que tenga a su cargo.
- **Jefe de equipo:** es el responsable inmediato del personal operativo que tenga a su cargo. Velará por el cumplimiento de todas las medidas de seguridad laboral que el desempeño del trabajo así requiera, respecto a todos los trabajadores que tenga a su cargo. Supervisará el buen estado de todos los vehículos, maquinaria y herramientas que tenga a su cargo.
- **Supervisor:** Coordinación y supervisión de los diversos trabajos que se desarrollan en el Pabellón, en las distintas áreas.

### **Grupo III:**

- **Auxiliar Administrativo:** Sus funciones principales están relacionadas con el trabajo de oficina, como puede ser: tramitar correspondencia, recepción de documentos, atender llamadas telefónicas, atender al público, etc...
- **Peón:** Trabajador que se dedica a los trabajos que requieren fundamentalmente la aportación del esfuerzo manual con el grado de preparación necesario para el mismo. Puede prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.
- **Limpiador/a:** Trabajador/a que se dedica a tareas de limpieza de edificios, locales y, todo tipo de dependencias, con la aportación del esfuerzo manual y con los conocimientos requeridos para la limpieza de las diferentes superficies y cristales y tipos de locales.

## **EDUCACION**

### **Grupo III:**

- **Auxiliar Administrativo:** Sus funciones principales están relacionadas con el trabajo de oficina, como puede ser: tramitar correspondencia, recepción de documentos, atender llamadas telefónicas, atender al público, etc...
- **Auxiliar Asistencial:** Trabajadores que desempeñan labores de apoyo a los profesores de centros escolares con aulas de infantil sin necesidad de titulaciones específicas.
- **Limpiador/a:** Trabajador/a que se dedica a tareas de limpieza de edificios, locales y, todo tipo de dependencias, con la aportación del esfuerzo manual y con

los conocimientos requeridos para la limpieza de las diferentes superficies y cristales y tipos de locales. Encargada de la limpieza de las instalaciones donde desempeña su trabajo.

- **Ordenanza:** Tendrá esta categoría el subalterno cuya misión consiste en hacer recados, dentro o fuera de la oficina, fotocopiar documentos, recoger y entregar correspondencia, organización de archivos y salas de almacenaje. Orientar al público. Apertura y cierre de centros, atención de centralita, organización del centro de trabajo, control de accesos.

## **APARCAMIENTO**

- **Peón:** Trabajador que se dedica a los trabajos que requieren la atención a los ciudadanos, apertura y cierre del centro, cobro, mantenimiento y limpieza del centro de trabajo, con el grado de preparación necesario para el mismo. Puede prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.

### **Artículo 16°. Observaciones comunes a las funciones de todas las categorías.-**

Cada definición recoge los rasgos fundamentales de la categoría que define, sin agotar sus funciones, y comprende, en general, las que corresponden a los conocimientos que las caracterizan.

Los trabajadores podrán realizar funciones de otra categoría perteneciente a su mismo grupo profesional y que no exija conocimientos esencialmente distintos a los indicados, siempre que así lo requieran las circunstancias, cuando el índice de actividades del cometido a desempeñar en la jornada no haga precisa la existencia de otro trabajador o para complementar la actividad normal exigible. En todo caso, estos cambios serán excepcionales y conllevarán, cuando sean de superior categoría, el abono de la diferencia salarial durante su realización.

Dichos cambios serán comunicados al Comité de Empresa.

Respecto a las nuevas tecnologías aplicadas a todas las actuaciones de la empresa, servicios y administración, la Dirección de la Empresa, promoverá la incorporación de las mismas (Nuevas tecnologías) en todas las operaciones de Servicios, nuevos equipos, herramientas informáticas (Plataforma de Formación), software de apoyo en la logística de las operaciones (e-monitoring), entre otras.

Cuando la incorporación de estas herramientas suponga una modificación en las condiciones de trabajo, cambio de hábitos o usos, la Empresa dará la formación precisa a los Trabajadores para acoplarse a estas aplicaciones, procurando que todos tengan acceso a las nuevas tecnologías.

## **CAPITULO TERCERO INGRESOS, PROMOCION, VACANTES.**

## **Artículo 17°. Promoción y ascensos.**

Para ascender a una categoría o nivel profesional distinto del que se ostenta, se establecerá por la empresa un sistema de promoción interna que, entre otras, tendrá en cuenta las siguientes circunstancias:

- a) Que se produzca vacante (el trabajador debe dejar su puesto de trabajo, por que ascienda a otro puesto superior, se marche a otro área de manera definitiva, no provisional, ó deje la empresa) o puesto de nueva creación.
- b) Podrán tomar parte en estos procesos todos los trabajadores fijos, siempre que lleven 1 año de servicios efectivos como indefinidos.
- c) Tener la titulación requerida para el puesto.
- d) Se establecerá un sistema de valoración de méritos donde esté contemplado la antigüedad así como otros méritos que se especifiquen en cada convocatoria (cursos de formación, etc...).

El ascenso no será definitivo hasta transcurrido un período de prueba que, será de un mes. Durante este período, el trabajador ascendido ostentará la categoría a la que ha sido promocionado provisionalmente, percibiendo el salario correspondiente a la misma.

En caso de no superar satisfactoriamente el período de prueba, el trabajador volverá a desempeñar los trabajos propios de su categoría y nivel anterior, percibiendo el salario propio de la misma.

El contenido de las convocatorias deberá ser:

- Se especificará el número de plazas convocadas y la categoría profesional.
- Requisitos exigidos a los candidatos para su participación en cada uno de los procedimientos selectivos.
- Sistema de selección, forma de desarrollo de las pruebas, de valoración de las mismas, baremo de valoración y periodo de tiempo para proceder a la publicación de la lista con los resultados obtenidos por los trabajadores.
- Composición del Tribunal Calificador.
- Determinar que, en caso de igualdad a puntos, primará la antigüedad.

Las convocatorias se publicarán en los tablonés de anuncios de los distintos centros de trabajo.

Si tras finalizar el proceso de promoción interna, hubiera plazas que no se han cubierto por este sistema (por falta de candidatos, no superar las pruebas pertinentes o carecer de la titulación o experiencia requerida) se ofertarán a personal ajeno a la empresa (bolsa de trabajo).

El proceso de contratación de personal externo se realizará a través de una entrevista personal por el departamento correspondiente con el periodo de prueba que marque la Ley. La captación de candidatos se hará a través de la bolsa de trabajo de Aserpinto.

La Comisión de exámenes estará compuesta por tres miembros de la Dirección de Empresa, o

persona en quien deleguen y tres miembros del Comité de Empresa (uno por cada sección sindical firmante del presente convenio).

## **Artículo 18º. Formación.-**

### **Declaración de Principios**

**“Potenciar la formación como herramienta básica de la promoción y mejora de las condiciones laborales, así como de la promoción y mejora de la competitividad en los servicios que presta ASERPINTO”**

Objetivos generales:

Poner a disposición de todos los trabajadores acogidos a este convenio, los recursos necesarios para su formación, reciclaje y perfeccionamiento, hasta un límite de 120.000,00 €uros. Si al final de cada ejercicio presupuestario, el gasto ejecutado de dicha partida fuese inferior al fondo mencionado, dicha circunstancia será tenida en cuenta a la hora de la elaboración de los presupuestos del siguiente ejercicio, de manera que al final de la vigencia del presente Convenio, la inversión realizada en formación no sea inferior a la aquí prevista. Para el desarrollo eficaz y eficiente de dicho Plan de Formación es pieza clave la colaboración y participación efectiva y activa de la parte social firmante del presente Convenio Colectivo.

### **Posibilitar la promoción interna**

Considerando que la formación es un instrumento fundamental para la profesionalización de los trabajadores y por tanto para la mejora de los servicios públicos municipales de la ciudad de Pinto, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, apuestan por una formación profesional continuada y dirigida a todos los empleados con el fin de conseguir dicho objetivo. Con tal finalidad, la empresa municipal Aserpinto, implantará un **Plan de Formación** para la totalidad de sus empleados, sustentado en el principio general de que la formación es un elemento básico e indispensable para el desarrollo profesional y personal de los Recursos Humanos que desempeñan su actividad en Aserpinto.

Para el desarrollo eficaz y eficiente de dicho Plan de Formación es pieza clave la colaboración y participación efectiva y activa de la parte social firmante del presente Convenio Colectivo. La implicación directa en la Formación, permitirá responder adecuadamente a la doble finalidad que subyace en todos los planteamientos de formación y que es la compatibilidad entre las necesidades organizativas y las demandas de los empleados. Antes de finalizar cada año y como máximo dentro del primer trimestre del año siguiente, se aprobará el plan de formación de ese año.

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a desarrollar el presente Artículo conforme a los siguientes puntos:

#### **1.- Evaluación de Necesidades.**

La formación del personal se articulará sobre la base de la evaluación de necesidades realizada por la empresa Aserpinto, sus resultados serán valorados conjuntamente con las centrales sindicales

firmantes que podrán formular cuantas iniciativas estimen oportunas. Los cursos, seminarios, conferencias, etc., que se organicen se derivarán de dicha Evaluación de Necesidades.

## **2.- Comisión de Formación.**

Estará formada de manera paritaria, por los representantes de la Dirección y de la parte social firmante.

Estará integrada por 3 representantes de los trabajadores y 3 por parte de la Dirección de ASERPINTO, debiendo adoptar el acuerdo por mayoría de las partes. La composición por la parte social quedará del siguiente modo: Tres vocales compuestos por un miembro de cada sección sindical firmante, CC.OO, UGT y CSI-CSIF. Cada representante de la parte social sumará al total de la votación (relacionada con el voto de la parte social), sobre las decisiones a tomar en cuenta, un voto por cada uno de los miembros de cada sección sindical a la cual representa, es decir, CC.OO aportará 7 votos, UGT aportará 5 votos y CSI-CSIF aportará 1 voto.

Será el órgano encargado del impulso, desarrollo y control del Plan de Formación y su correspondiente ejecución.

## **3.- Aula de formación.**

Aserpinto, dentro de sus posibilidades, facilitará las aulas de formación que fueren necesarias, con el equipamiento y material didáctico necesario que se estime en cada acción formativa.

### **Formación continua**

**1.-** La Comisión de Formación será la encargada de aprobar las propuestas formativas del Plan de Formación continua y además, tendrá los siguientes cometidos:

- a) Velar por el cumplimiento del Acuerdo de Formación en el ámbito de la Empresa.
- b) Determinar los criterios a que deben ajustarse los planes y proyectos de formación continua para que puedan financiarse con cargo a los fondos que para esta formación destina la Empresa.
- c) Establecer el orden de prioridades de Planes y Proyectos de Formación Continua.
- d) Supervisar la adecuada ejecución de las acciones formativas.
- e) Realizar una memoria anual de actividades.

**2.-** La evaluación y seguimiento de la Formación, se contemplará como un elemento imprescindible en los distintos planes de formación.

### **Formación y perfeccionamiento profesional**

**1.-** De conformidad con lo previsto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o

profesionales y la realización de cursos de reconversión y capacitación profesional organizados por la empresa, disfrutando de los siguientes beneficios, realizándose preferentemente en horario laboral.

a) Concesión de las horas suficientes al año para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, cuando el curso se celebre fuera de los centros de la propia Empresa y el contenido del mismo esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o su carrera profesional en Aserpinto e incluido dentro del Plan de Formación.

b) Permiso para la formación.

1. El tiempo de asistencia a los cursos de formación programados por Aserpinto o por las Organizaciones Sindicales se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos, cuando los cursos se celebren dentro del horario de trabajo, siempre y cuando los cursos a celebrar sean los programados por la comisión de formación según el cuadrante anual.

c) Los trabajadores que cursen estudios académicos y de formación y perfeccionamiento profesional tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan. En cualquier caso será condición indispensable que el trabajador acredite debidamente que cursó con regularidad estos estudios y siempre que se verifique, por los resultados de los exámenes, que ha tenido un adecuado aprovechamiento del curso (50% de asignaturas aprobadas).

2.- La Comisión de Formación tendrá como misión la intervención, estudio y planificación de todas las materias reguladas en este artículo. Además, tendrá como objetivos fundamentales:

**2.1. Definir los escenarios de formación, de acuerdo con la declaración de principios de este Convenio.**

**2.2. Hará especial énfasis en los programas de calidad para la mejora de los servicios.**

**2.3. Todos los trabajadores deberán recibir cursos en materia de prevención de riesgos laborales, de acuerdo con la legislación vigente.**

**2.4. Establecer los calendarios de los cursos.**

3.- La empresa podrá enviar a los trabajadores a seminarios, mesas redondas o congresos referentes a su especialidad o trabajo específico, cuando de la asistencia a los mismos se pueda derivar beneficios para los servicios. Por dicha asistencia al trabajador se le abonarán, los gastos de viaje y dietas en los casos que corresponda. La designación para la asistencia a dichos encuentros será rotativa entre los trabajadores que reúnan las características necesarias para un buen aprovechamiento del mismo. Se tendrán en cuenta las circunstancias personales y familiares alegadas por éste y se informara previamente a los representantes de los trabajadores. Cuando sea el trabajador quien solicite la asistencia a los mismos, corresponderá a la Comisión de Formación la decisión sobre la asistencia, en función de la materia tratada y los objetivos del servicio, previa consulta a la Dirección de Servicio correspondiente. Asimismo se informara previamente a los representantes de los trabajadores.

4.- Respecto a cursos no relacionados con el área al que pertenece el trabajador o en el caso de que un trabajador quiera realizar un desembolso económico para realizar un curso referido a su categoría profesional, fuera de lo establecido por la comisión de formación se registrará del siguiente modo:

1°. Todos los cursos que se impartan en la empresa a los trabajadores, a iniciativa de la empresa y según lo establecido por la comisión de formación según el Plan Anual de Formación, relacionados con el área al que pertenezcan, tendrán carácter gratuito y se harán dentro de jornada laboral.

2°. Los cursos de formación que se impartan en la empresa para áreas diferentes a las que pertenezca un determinado trabajador y que el trabajador esté interesado en realizar se registrarán por los siguientes requisitos:

2°.1°. Se deberá solicitar por escrito en las oficinas de ASERPINTO, S.A, Calle Italia, n° 14, con el tiempo de antelación suficiente que figure en la convocatoria de curso de formación que se publicará y expondrá en los centros oficiales de la Empresa.

2°.2°. El tiempo empleado para la formación en este tipo de cursos será descontado al trabajador del periodo de vacaciones que le corresponda.

2°.3°. El Importe del curso deberá abonarlo el trabajador por adelantado.

2°.4°. El trabajador que quiera tener acceso a este tipo de cursos deberá reunir los requisitos mínimos de formación que se señalarán en la convocatoria del curso de formación que se publicará y expondrá en los centros oficiales de la Empresa.

Respecto al importe del curso la Comisión de Formación una vez compruebe las solicitudes presentadas y quién ha realizado realmente el curso de formación, determinará el porcentaje de subvención que concederá a cada trabajador, pudiendo ser desde el 100 % del importe del curso al 0 %”.

Las cantidades concedidas se abonarán en enero del año siguiente y tendrán como tope el importe establecido por la empresa para la formación general.

## **CAPÍTULO CUARTO TIEMPO DE TRABAJO**

### *Sección Primera: Duración de la jornada*

#### **Artículo 19° y 20°. Jornada ordinaria.- Jornada Partida.**

La jornada ordinaria del personal será de 35 horas semanales, lo que equivale a 1.575 horas anuales, para los años de vigencia del presente convenio exceptuando el año 2.008 que por ser bisiestro contará con una jornada ordinaria de 1.581 horas anuales, distribuidas de lunes a sábado, salvo que no lo permita la organización del trabajo de cada centro.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediaran como mínimo 12 horas. Excepto aquellos servicios que por tener turnos rotativos no puedan respetarse. Con carácter general, la jornada laboral diaria, tenderá a ser continuada, salvo los Departamentos que por sus necesidades tengan establecidas jornadas distintas.

**1.** Todos los trabajadores con jornada continuada, siempre que la duración de la jornada diaria continuada sea de al menos seis horas tendrán derecho a una pausa retribuida de treinta minutos durante la jornada de trabajo, que tendrá lugar con carácter general a partir de las horas centrales de la jornada.

**2.** Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal mínimo de día y medio ininterrumpido que como regla general comprenderá la tarde del sábado y el domingo. Excepto turnos rotativos y servicios con características especiales.

**3.** Los trabajadores que, por unas u otras causas, hayan sido contratados específicamente para jornadas inferiores a la pactada en el presente Convenio, estarán a lo dispuesto en sus correspondientes contratos.

**4.** Tanto la dirección de la empresa como comité procederán a negociar anualmente y antes del 1 de Diciembre de cada año, las siguientes materias:

- a- Jornadas Especiales
- b- Distribución de la Jornada anual
- c- Calendarios Laborales

**5.-** Se establecen dos días de libranza por asuntos propios para todos los trabajadores. Para los trabajadores temporales devengarán 1 día por cada seis meses de trabajo efectivo.

El trabajador puede disfrutar de ellos de acuerdo a las siguientes condiciones:

1°. Los días devengados de asuntos propios podrán unirse a las vacaciones de verano y siempre se respetaran los servicios de cada departamento. Para el resto de los periodos dependerá de las necesidades del servicio.

2°. Para el disfrute de los citados días, será requisito imprescindible solicitarlo con, al menos, cinco días laborables de anticipación, así como contar con la autorización escrita de las Dirección de recursos humanos.

3°. En casos de urgencia o imprevistos, se podrán solicitar los días de asuntos propios devengados comunicándolo en el momento que surja la necesidad y justificando el motivo de la urgencia o imprevisto.

4°. En caso de denegación de la solicitud de disfrute de días de asuntos propios, ésta será notificada al trabajador como mínimo con 48 horas de antelación al primer día hábil de asuntos propios pedido.

5°. Los dos días de asuntos propios deberán disfrutarse obligatoriamente dentro del año natural, no siendo suspendidos por ningún tipo de incapacidad.

6. Se establece que la jornada estival de verano para el personal de administración, sito en la calle Italia nº 14, será desde el 1 de junio al 15 de Septiembre de cada año.

A todos los efectos, se considerará trabajo efectivo el prestado dentro del horario establecido por la empresa, dependiendo de las necesidades operativas de cada centro de trabajo, y el que corresponda por los permisos retribuidos.

#### **Artículo 21º. Trabajo en domingos y festivos.-**

1. Teniendo los servicios, objeto del presente Convenio, el carácter de públicos, cuando tengan que prestarse en domingos y festivos por imperativos del servicio, podrá compensarse el trabajo de esos días estableciendo un sistema de descansos semanales rotativos, a razón de un día de descanso por cada día trabajado en domingo o festivo en jornada completa, adaptándolo a las necesidades del servicio, así como la gratificación correspondiente, según se fija en el art. 36 del presente Convenio (94,42 €uros).

2. Tendrán la consideración de festivos, para todo el personal de Aserpinto, los de carácter nacional, autonómico y local de Pinto.

3. Los días 25 de diciembre y 1 de enero serán de descanso para todo el personal adscrito al presente Convenio, disfrutándolo el turno nocturno, la noche del 24 al 25 de diciembre y la del 31 de diciembre al 1 de enero.

4. Queda exceptuado de lo establecido en el presente artículo, el personal adscrito al servicio de Ambulancia Municipal.

#### ***Sección Segunda: Horarios.***

#### **Artículo 22º.- Horarios.**

En todos los centros de trabajo y dependencias de la empresa existirán los oportunos gráficos de servicios u horarios, en los que se reflejará, con toda precisión, los que hayan de observar los respectivos trabajadores.

Se exceptúa el caso del personal que perciba el complemento de disponibilidad establecido en el artículo 36 del presente convenio, cuyas funciones exijan iniciativa y libertad de acción incompatible con un horario fijo.

#### **Artículo 23º.- Horas extraordinarias.**

Tienen esta consideración las que el empleado efectivamente realiza superando la jornada normal de trabajo establecido en el calendario y cuadro horario laboral o de prestación de servicio correspondiente. La realización de horas extraordinarias tendrá carácter excepcional, no podrán ser fijas en su número y/o cuantía, ni periódicas en su devengo.

Cuando la realización de horas extraordinarias sea perentoria, urgente e inaplazable, la Delegación o la Dirección de Servicio afectada por tal ejecución autorizarán provisionalmente su prestación, dándose información al Departamento de personal, dentro de las 24 horas siguientes a su

realización. Aquellas que no revistan carácter urgente se autorizarán exclusivamente por la Dirección de Personal y se llevaran a cabo de manera voluntaria y rotativa entre los empleados de la categoría y Departamento afectados.

Las horas extraordinarias efectuadas serán registradas diariamente por los Departamentos de su realización, quienes emitirán los subsiguientes informes al Departamento de Personal.

Podrán establecerse jornadas y horarios especiales en los casos en que el trabajo sea nocturno, a turnos, o se desarrolle durante los sábados y festivos, así como en aquellos casos en que las necesidades del servicio o la demanda de los clientes lo aconsejen.

Asimismo, en todos los casos en que las necesidades del servicio lo requieran, y cuando sea imposible predecir la realización de un trabajo concreto, el tiempo empleado para la realización del mismo se compensará de la siguiente manera:

1. Por cada hora extraordinaria trabajada de lunes a sábado entre las 6,00 horas y las 22,00 horas se pagarán 12,00 €.
2. Por cada hora extraordinaria trabajada en domingo o festivo o nocturno entre las 22,00 y las 6,00 horas se pagarán 14,00 €.

Estas cantidades serán actualizadas una vez al año (Enero) con el IPC REAL.

Estas cantidades serán percibidas por todos los trabajadores que no perciban el complemento de disponibilidad establecido en el artículo 36 del presente convenio, con independencia de su categoría profesional.

El personal de ambulancia percibirá por cada hora extraordinaria realizada, en concepto de sustitución por bajas, la cantidad de 13,00 € con independencia de la franja horaria y el día de la semana en que deban realizarse, así como la categoría profesional que se tenga dentro del área.

Los turnos de servicio serán siempre rotativos y los gráficos se establecerán a nivel de dependencia, de acuerdo entre la respectiva Jefatura y la Representación del Personal.

La rotación se entenderá siempre referida al personal de una misma categoría y, en su caso, especialidad.

#### **Artículo 24º. *Calendario laboral.***

La distribución anual de la jornada y la fijación diaria y semanal de los horarios y turnos de trabajo del personal estará en función de la naturaleza del puesto, de las funciones del centro de trabajo y de las necesidades del servicio, y se determinará a través del calendario laboral que con carácter anual se apruebe.

De conformidad con lo dispuesto en el art. 34.6 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, un ejemplar del calendario laboral deberá ser expuesto en un lugar visible de cada centro de trabajo, pudiendo acordarse otros instrumentos de publicidad si resultaren necesarios.

Respecto al calendario laboral, de manera anual, se negociará con los representantes de los trabajadores un calendario laboral. En dichos calendarios laborales, que habrán de respetar el marco establecido en el presente convenio, se efectuarán las oportunas especificaciones de las materias reguladas en este capítulo.

Cada trabajador, deberá conocer a primeros de año su jornada laboral (expuestos a modo de grafico o similar en los centros de trabajo).

Los calendarios laborales de cada servicio regularán, como mínimo, los siguientes extremos:

- a) Distribución diaria de la jornada anual.
- b) Descanso semanal.
- c) Turnos de trabajo.
- d) Horarios de trabajo.
- e) Vacaciones.

f) En todos los casos, y a los efectos de ajustar el número de días de trabajo al año con el promedio semanal, los días por exceso o por defecto que resulten a final de año, se concretarán en el calendario laboral de cada área.

#### **Artículo 25°. Elección de turno de trabajo.-**

Los trabajadores que cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional oficialmente reconocido y, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, tendrán preferencia para elegir turnos de trabajo, dentro de los que se hayan establecidos.

#### **Artículo 26°. Pausa durante la jornada de trabajo.-**

1. Los trabajadores incluidos dentro del ámbito de este Convenio, siempre que la duración de la jornada diaria continuada sea de al menos seis horas, tendrán derecho a una pausa de treinta minutos durante la jornada de trabajo computable como trabajo efectivo.

2. Los trabajadores que dicha pausa no pueda ser disfrutada por razones concretas de su puesto de trabajo (socorristas de piscina municipal) tendrán derecho a elegir o un plus económico que la empresa determine ó acumulación de tiempos y disfrute de ello como periodo vacacional.

3. La concesión del referido descanso no estará sujeta a un horario rígido e inflexible, sino adaptado a las necesidades del servicio. No se otorgará al principio o al final de la jornada y deberá preverse en los gráficos y horarios, siempre que sea posible.

4. Para el disfrute de dicho descanso se aprovechará cualquier pausa que el trabajador pueda tener de al menos treinta minutos de inactividad en su puesto de trabajo.

5. En las dependencias no sujetas a gráficos ni turnos, se establecerán los treinta minutos de descanso hacia la mitad del horario, sin que por ningún otro motivo pueda interrumpirse la jornada.

## **CAPITULO QUINTO VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS.**

### **Artículo 27º. Vacaciones.-**

1. Los empleados de Aserpinto, tendrán derecho al disfrute en concepto de vacaciones anuales según lo siguiente:

- 23 hábiles para personal que tenga jornada de lunes a viernes. (5+2). Excepto trabajadores de Pabellón que son 5+2 y el domingo no se considera descanso.

- 24 hábiles para trabajadores que tengan jornada laboral de lunes a viernes con un sábado de trabajo y tres de descanso.

- 26 hábiles para trabajadores que tengan jornada laboral de lunes a sábado descansando un sábado al mes, además de los trabajadores que hagan jornada laboral 5 + 1 (cinco días trabajados y uno de descanso).

- 27 hábiles para trabajadores que su jornada laboral sea de lunes a sábado y descanso los domingos. 6 + 1 (seis días trabajados y uno de descanso).

- 7 hábiles para el personal del servicio de ambulancia.

y se disfrutarán por los trabajadores de forma obligatoria dentro del año natural, con arreglo a la siguiente planificación:

☞ Mitad mas 1 de los días a opción del trabajador.

☞ Mitad de los días a opción de la empresa.

Si, por necesidades del servicio, la empresa tuviera que conceder esta mitad de los días fuera del período estival, comprendido desde el 15 de junio hasta el 30 de septiembre, se compensará a cada trabajador afectado con dos días más de descanso retribuido.

2. Queda exceptuado de lo establecido en el párrafo anterior, en lo referente al periodo estival de disfrute de vacaciones, el personal perteneciente al área de Piscina Municipal.

Lo anterior es aplicable a todas las áreas de Aserpinto excepto al área de limpieza viaria, Residuos Sólidos Urbanos y Puesta y retirada de contenedores, que por motivos de planificación laboral y sustituciones de personal disfrutarán de sus vacaciones en turnos rotativos desde el 1 de Julio hasta el 30 de Septiembre, debiendo rotar todo el personal durante estos tres meses.

Los trabajadores del área de Limpieza de edificios deberán solicitar sus vacaciones en aquellos periodos en los que los centros permanezcan cerrados. Si ello no fuera posible por que el centro no cierre, deben acogerse a los periodos establecidos mas arriba.

Todo el personal del área de piscina disfrutará de sus vacaciones durante el mes de septiembre, mes en el que las instalaciones permanecerán cerradas al público, quedando totalmente prohibido disfrutar de las vacaciones durante los meses de Junio, Julio y Agosto. Si quedaran días pendientes de disfrute para todo el personal de piscina, una vez terminados el mes de septiembre, se

podrán disfrutar desde el 1 de Octubre hasta el 31 de diciembre según el cuadrante que se establezca entre la dirección de la instalación y el Comité de Empresa.

3. El personal cuyo contrato se extinga en el transcurso del año tendrá derecho a disfrutar de la parte proporcional de vacaciones que le corresponda, siendo el reparto de éstas proporcional según el criterio establecido en el apartado anterior, o al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.

4. A efectos del disfrute del período de vacaciones, la empresa establecerá los correspondientes turnos, pudiendo partir las vacaciones en dos períodos, a fin de que más trabajadores disfruten el período estival. Estos turnos se harán según el calendario anual, que se confeccionará armonizando, en lo posible, las necesidades del servicio con los deseos del personal.

Como norma general, los calendarios de vacaciones, confeccionados de acuerdo con la Representación de los Trabajadores, se darán a conocer al personal y serán de obligado cumplimiento. Si por causas de fuerza mayor, la Empresa tuviese necesidad de modificar dicho calendario, se lo comunicará al trabajador afectado con dos meses de antelación a la fecha de su disfrute, pactando al mismo tiempo la nueva y definitiva fecha del disfrute de vacaciones.

Dentro del plazo de los dos meses no podrá variarse la fecha del calendario, salvo aceptación expresa del trabajador afectado, sin perjuicio, en este caso, del abono de la bolsa de vacaciones que le corresponde por dicha variación.

También podrá variarse el calendario preestablecido cuando circunstancias espaciales del trabajador aconsejasen modificar las fechas para él determinadas.

Cuando presten servicio en la Empresa ambos cónyuges se procurará que sus vacaciones coincidan, si así lo solicitaran.

5. Las vacaciones tendrán que disfrutarse dentro del año natural, no pudiendo hacerlo fuera de este periodo, salvo para el caso de maternidad.

6. En el caso de incapacidad laboral temporal las vacaciones anuales quedarán interrumpidas y podrán disfrutarse, terminada dicha incapacidad, dentro del año natural y previo acuerdo entre empresa y trabajador, siempre y cuando la incapacidad laboral temporal sea motivada por intervención quirúrgica o atención hospitalaria con el correspondiente ingreso. Fuera de estos supuestos cualquier otro motivo que provoque la incapacidad laboral temporal no interrumpirá el periodo de vacaciones. Es decir, los trabajadores de Aserpinto que una vez iniciado su periodo de vacaciones anuales, produjeran una baja por I.T, les seguirán corriendo sus vacaciones hasta su finalización. Solo y exclusivamente se interrumpirán en las situaciones de I.T por intervenciones quirúrgicas o atención hospitalaria.

7°. En caso de que algún trabajador en el momento en que le corresponda iniciar su turno de vacaciones se encuentre en situación de baja por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, tras el alta se procederá a un nuevo señalamiento de periodo de disfrute, siempre y cuando en los últimos doce meses haya estado trabajando efectivamente al

menos 6 de ellos. Si la situación de incapacidad temporal es derivada de accidente laboral o enfermedad profesional se procederá al nuevo señalamiento sin este requisito.

8°. El apartado anterior no será de aplicación para los supuestos de incapacidad laboral temporal por embarazo, parto o lactancia, cuyo disfrute podrá realizarse en fecha inmediatamente posterior a la situación de alta, aunque fuese fuera del año natural.

**“artículo 38.3 Estatuto de los Trabajadores: (modificado):** *“cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del estatuto de los trabajadores, referente a la suspensión de dieciséis semanas por parto, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas mas por cada hijo a partir del segundo, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan”.*

9°. El calendario de vacaciones se elaborará por el departamento de personal antes del 30 de abril de cada año. Para ello, con la nomina del mes de enero se adjuntará un formulario de solicitud de las mismas que debe entregarse en las oficinas de Aserpinto antes del día 28 de febrero de cada anualidad con el preceptivo registro. Si no se hubiese presentado solicitud de vacaciones en la fecha indicada (28 de febrero) la Dirección de Recursos Humanos tomará la decisión de asignar el periodo de vacaciones, de manera preferente al trabajador que lo ha solicitado frente al que no lo ha hecho, en el supuesto de coincidencia de fechas e imposibilidad de disfrutarlas a la vez ambos trabajadores.

10°. Los trabajadores podrán cambiar los periodos que les han sido asignados con otro trabajador de igual categoría y perteneciente al mismo servicio, siempre que los dos trabajadores acepten el cambio.

### **Artículo 28°. Licencias.-**

1. El personal con contrato fijo que haya cumplido al menos un año de servicio efectivo podrá solicitar licencia sin sueldo de hasta 60 días al año por asuntos propios y un mínimo de 15 días. La concesión de dicha licencia estará supeditada a las necesidades del servicio y, en situaciones especiales, (ejemplo hospitalización o enfermedad grave familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad), este plazo se podrá ampliar hasta seis meses.

La petición se cursará con un mes de antelación a la fecha prevista, salvo justificados casos urgentes, para su disfrute y la denegación, en su caso, deberá ser motivada y resuelta en el plazo de diez días desde su recepción en la Dirección de la empresa. En caso de urgencias se valorará por la Dirección de la Empresa.

2. No se descontarán al trabajador, a efectos de antigüedad ni de las vacaciones anuales, los períodos de licencia sin sueldo, salvo a los que hubieran disfrutado más de una licencia de esta clase que en total sumen más de seis meses, en cuyo caso se descontarán íntegramente.

3. A efectos de cotización en la Seguridad Social se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, y normativa concordante así como aquellas otras que pudieran promulgarse durante la vigencia del presente Convenio.

#### **Artículo 29º. Excedencias.-**

**1º. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.** La **forzosa**, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

**2º.** El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en **excedencia voluntaria** por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa. Si el trabajador no solicitara el reingreso con un preaviso de dos meses, perderá este derecho preferente de su puesto de trabajo en la empresa.

**3º.** Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de **excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo**, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o en los supuesto de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de **excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar** hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por si mismo y no desempeñe actividad retribuida.

No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

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

**4º.** Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5°. Excepto los casos que recoge la ley de igualdad, sobre excedencias voluntarias, donde se garantiza la reserva del puesto de trabajo durante el tiempo que establece, para el resto de los casos el trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa. Si el trabajador no solicitara el reingreso con un preaviso de dos meses, perderá éste derecho preferente de su puesto de trabajo en el Empresa.

6°. **Las trabajadoras víctimas de violencia de género**, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia todas aquellas con contrato indefinido sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. Excepto que la trabajadora tenga un contrato laboral de tiempo inferior al establecido en este apartado. (6 meses).

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

7°. Los trabajadores que soliciten la excedencia como consecuencia de haber sido nombrados para el ejercicio de un cargo público o sindical, no necesitarán de un año de antigüedad para solicitarla, concediéndose obligatoriamente en estos casos, siendo readmitido inmediatamente al finalizar su mandato.

### **Artículo 30°. Conductores.-**

En caso de que sea retirado el carné de conducir a un conductor la empresa le asignará un nuevo puesto de trabajo, durante el tiempo que dure la suspensión, respetándosele la categoría profesional.

La empresa velará por el cumplimiento del Código de la Circulación y, por tanto el beneficio del apartado anterior no tendrá efecto cuando la causa se deba a una infracción que conlleve la retirada automática del carné de conducir o la acumulación de puntos hasta la retirada del mismo.

Los conductores tanto de día como de noche tendrán el tiempo necesario para la renovación del carné de conducir, sin merma de sus haberes, entendiéndose el tiempo empleado como jornada de trabajo.

### **Artículo 31°. Permisos.-**

El trabajador, **previo aviso y justificación** adecuada tendrá derecho a disfrutar de permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

A) Quince días naturales en caso de matrimonio ó legalización como pareja de hecho, que serán contados a partir de la fecha que conste en el correspondiente certificado.

**Justificante:** documento acreditativo de la celebración.

B). En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas mas por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad, o en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se vera reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar porque el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultanea o sucesiva con la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre 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 el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el apartado siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliara en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

**Justificante:** documento acreditativo del nacimiento.

C). En los supuestos de adopción y de acogimiento, de menores de hasta 6 años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de

acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

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, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultaneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiple.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este periodo adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los periodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

**Justificante:** documento acreditativo de la adopción o acogimiento. (Resolución judicial o administrativa).

**D).** Tres días naturales de permiso retribuido por nacimiento de hijo.

Por nacimiento, adopción o acogimiento de un hijo, se tendrá derecho a tres días naturales de permiso retribuido. Solo generara derecho al permiso el padre.

**Justificante:** documento acreditativo del nacimiento.

Además, en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados. No obstante cuando el periodo de descanso (de 16 semanas) sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o

judicial de acogimiento, hasta que finalicen las dieciséis semanas o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión de dieciséis semanas.

Los periodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados.

**E).** Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de un año tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

**Justificante:** documento acreditativo del nacimiento.

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

**Justificante:** documento acreditativo del nacimiento del menor, libro de familia o documento acreditativo que justifique la tutela, o guarda legal.

**Justificante:** documento acreditativo que justifique la guarda legal o la tutela de la persona en cuestión.

**G).** Un día de permiso retribuido por matrimonio ó legalización de pareja de hecho, de padre, madre, hijo/a y hermano/a.

El trabajador disfrutara de un día de permiso que coincidirá con el día de la boda.

**Justificante:** documento acreditativo de la celebración y justificante de parentesco.

**H).** Tres días naturales por fallecimiento, enfermedad grave y hospitalización (con ingreso) o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.

El permiso comenzará a contar desde el mismo día que fallezca o le hospitalicen o intervengan quirúrgicamente con hospitalización (ingreso) o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.

No obstante, si ese día el trabajador ya lo ha trabajado, comenzará a partir del día siguiente, pero si durante su jornada laboral tiene que abandonar el puesto de trabajo, le contará desde ese mismo día.

**Parientes de primer grado consanguinidad:** Padres, hijos y cónyuge.

**Parientes de primer grado de afinidad:** suegros, nuera / yerno.

**Justificante:** certificado de defunción, esquela, recordatorio.

**Justificante:** documento medico acreditativo de la enfermedad grave, y/o, en su caso, justificante de la intervención, hospitalización, o del reposo y justificante de parentesco.

**Justificante para parejas de hecho:** presentar documento acreditativo de la inscripción de pareja de hecho en alguno de los registros oficiales.

**I).** Dos días naturales por fallecimiento, enfermedad grave y hospitalización (con ingreso) ó intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

El permiso comenzará a contar desde el mismo día que fallezca o le hospitalicen o intervengan quirúrgicamente con hospitalización (ingreso) o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.

No obstante, si ese día el trabajador ya lo ha trabajado, comenzará a partir del día siguiente, pero si durante su jornada laboral tiene que abandonar el puesto de trabajo, le contará desde ese mismo día.

**Parientes de segundo grado consanguinidad:** abuelos, nietos y hermanos.

**Parientes de segundo grado de afinidad:** abuelos cónyuge, cuñados (“no” a concuñados).  
(Ejemplo: no vale el cuñado de mi mujer o el cuñado de mi marido).

**Justificante:** certificado de defunción, esquela, recordatorio.

**Justificante:** documento medico acreditativo de la enfermedad o accidente, y/o, en su caso, justificante de la intervención, hospitalización y justificante de parentesco.

**Justificante para parejas de hecho:** presentar documento acreditativo de la inscripción de pareja de hecho en alguno de los registros oficiales.

**J).** Un día natural de permiso retribuido por traslado de domicilio.

**Justificante:** Documento que acredite el cambio de domicilio.

**K).** Los trabajadores que acrediten estar matriculados en un centro oficial o privado reconocido y cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, tendrán derecho a las licencias necesarias para concurrir a los exámenes exigidos para la obtención del correspondiente título, siempre que se verifique, por los resultados de los exámenes, que ha tenido un adecuado aprovechamiento del curso (50% de asignaturas aprobadas sobre las solicitadas).

Solo para el día del examen.

**Justificante:** documento acreditativo las notas del examen.

**L).** Para el caso de renovación del carné de conducir de las clases B, C, D y E de todo el personal que lo requiera para la realización de su trabajo en la empresa, por el tiempo necesario para efectuar dicha renovación.

Justificante: documento acreditativo de la renovación o documento acreditativo de la asistencia a la dirección general de tráfico.

**M).** El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal impuesto por las disposiciones vigentes (juzgados, elecciones.....).

**Justificante:** Documento acreditativo que justifique la asistencia al lugar destinado para la realización del deber inexcusable de carácter público y personal.

Se exceptúa visita a notarias, registros, consultas voluntarias a juzgados (departamento de asistencia jurídica).

**N).** El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

**Justificante:** Documento acreditativo de la asistencia.

**O).** Los trabajadores sujetos a revisiones médicas periódicas tendrán el tiempo realmente necesario para efectuar las mismas. Asimismo, dispondrán los trabajadores del tiempo necesario para asistir a consulta de especialistas de la seguridad social.

En todos los casos, si hubiere que desplazarse fuera de la Comunidad de Madrid, se tendrá derecho a dos días más de permiso retribuido.

Como permisos **no retribuidos, con previo aviso y justificación adecuada**, se establecen los siguientes:

**A).** Se dispondrá del tiempo necesario, para acompañar a los hijos menores de diecisiete años a consulta médica de cabecera y especialista de la seguridad social. Asimismo dispondrán de este tiempo no retribuido para acompañar a hijos mayores de 17 años discapacitados que no puedan valerse por si mismos.

**B).** Se dispondrá del tiempo necesario en caso de fallecimiento de familiares de tercer y cuarto grado de consanguinidad o afinidad.

**C).** Se dispondrá del tiempo necesario para asistir a matrimonios o enlaces de parejas de hecho, de los familiares hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad.

**D).** Se dispondrá del tiempo necesario por bautizo o comunión de familiares hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad.

**E).** Permisos de Cooperación Internacional para el Desarrollo:

Los empleados indefinidos que deseen participar en proyectos para el desarrollo financiados por organismos oficiales podrán obtener un permiso sin retribución, a disfrutar de forma continuada, cuya duración coincidirá con la de su participación en el proyecto, sin que en ningún caso pueda ser superior a dos años.

Quienes hayan disfrutado este permiso no podrán obtener otro para el mismo o diferente proyecto hasta que hayan transcurrido cuatro años desde la finalización de aquél.

Será posible, a petición del trabajador que no se le descuente el importe del tiempo utilizado en acompañar a consulta medica a sus hijos menores de diecisiete años o mayores de ésta edad discapacitados, e igualmente para cualquiera de los casos reflejados en las letras B), C) Y D), compensando el tiempo empleado con trabajo fuera de la jornada laboral que será realizado los sábados que libren en el momento en el que sea requerido por Aserpinto por necesidades del servicio. Para el supuesto de la letra E) el departamento de Recursos Humanos examinará cada caso minuciosamente.

Tendrá una consideración especial lo siguiente:

**A).** Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora.

Las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, total o parcial, 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, con un máximo de 3 días al mes.

## **CAPÍTULO SEXTO JUBILACIÓN**

### **Artículo 32º.- Jubilación anticipada y Jubilación parcial.**

1º. Cumplidos los sesenta años, el trabajador podrá solicitar la **jubilación anticipada**, siempre que cumpla los requisitos establecidos en la legislación vigente, y percibirá, por parte de la empresa las siguientes compensaciones económicas:

- A los sesenta años ..... 3.200,00 €
- A los sesenta y un años ..... 2.900,00 €
- A los sesenta y dos años ..... 2.600,00 €
- A los sesenta y tres años ..... 2.300,00 €
- A los sesenta y cuatro años ..... 2.000,00 €

2º. Al amparo de lo dispuesto por el Art. 161.3 de la Ley General de la Seguridad Social y artículos 1 y 2 del Real Decreto Legislativo 1132/2002, de 27 de noviembre y el Art.12.6 del Estatuto de los trabajadores y con el fin de impulsar la celebración de contratos de relevo, se establece la posibilidad de que los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo opten por **jubilarse a tiempo parcial**, a partir de los 60 años de edad y antes de alcanzar los 65, concertando paralelamente con la empresa un contrato a tiempo parcial reduciendo su jornada de trabajo y salario. Dicha posibilidad esta sujeta a los siguientes requisitos:

- 1- Podrán acceder a la jubilación parcial que se regula en el presente acuerdo los trabajadores que reúnan las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión retributiva de jubilación de la seguridad social con excepción de la edad, que habrá de ser inferior en cinco años, como máximo, a la exigida con carácter general (es decir 60 años). Dicha acreditación se efectuará presentando ante la Empresa informe de la Entidad gestora que certifique estas condiciones generales. Junto al mencionado informe deberá presentarse escrito del interesado dirigido a la Empresa solicitando acogerse a lo dispuesto en el presente artículo, con una antelación de al menos, 3 meses a la fecha prevista para la jubilación. Además será necesario que al momento del inicio de la situación de jubilación parcial, el interesado no se encuentre en ninguna de las causas de suspensión de contrato de trabajo prevista por la legislación vigente.
- 2- El porcentaje de jornada en que se podrá solicitar la jubilación parcial será siempre en todo momento del 85%, manteniéndose la prestación laboral del trabajador al servicio de la empresa por el 15 % restante de jornada, sin que pueda efectuarse ninguna variación de esta jornada por parte del trabajador.
- 3- Dicha relación laboral se instrumentará mediante la suscripción de un contrato de trabajo a tiempo parcial y por escrito en modelo oficial. La prestación laboral, descansos y vacaciones deberán realizarse de modo interrumpido durante los meses y turnos que establezca la Empresa para cada trabajador.
- 4- El salario a abonar en contraprestación por el trabajo será el correspondiente a la jornada efectivamente realizada y se abonará a la finalización de cada uno de los meses en los que se trabaje, liquidándose en el último periodo mensual de trabajo, las partes proporcionales de las retribuciones del devengo superior al mensual.
- 5- La Empresa celebrará simultáneamente un contrato de relevo por escrito el modelo oficial con un trabajador en situación de desempleo o que tenga concertado con la empresa un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejado vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. La duración de este contrato será igual a la del tiempo que le falta al trabajador sustituido para alcanzar la edad de 65 años, salvo que el trabajador sustituido cesara con anterioridad al servicio de la empresa por cualquier causa, en cuyo caso se extinguirá igualmente el contrato de trabajo del relevista.
- 6- La jornada del trabajador relevista será completa, pudiendo en consecuencia simultanearse con la del trabajador que se jubila parcialmente. Por otra parte, el puesto del trabajador relevista podrá ser cualquiera de los que correspondan al mismo grupo profesional del trabajador sustituido.
- 7- El contrato de trabajo a tiempo parcial suscrito con el trabajador parcialmente jubilado tendrá una duración a la que, en el momento de su celebración, le reste a aquel para alcanzar la edad de 65 años, momento en el que se extinguirá dicho contrato de trabajo, debiendo pasar de modo forzoso dicho trabajador a la situación de jubilación total.
- 8- Las prendas de trabajo se entregarán a los jubilados parcialmente en función de los criterios que determine el Comité de Seguridad y Salud.
- 9- En materia de Incapacidad Temporal, vista las especiales circunstancias de prestación de servicio del personal que se acoja a la jubilación parcial regulada en este acuerdo, se establece, como excepción al régimen convencional previsto en el vigente Convenio Colectivo, que tales trabajadores solo tendrán derecho al complemento que correspondan en función de la contingencia, durante el periodo en que el trabajador estuviese prestando sus servicios profesionales para la Empresa.

- 10- Las indemnizaciones y derechos concedidos en el vigente Convenio Colectivo para los casos en los que se produzca incapacidad permanente absoluta, gran invalidez o muerte, le serán reconocidos en su integridad a los trabajadores jubilados parcialmente, únicamente en el caso de que la baja médica o fallecimiento que hubiese sido el origen de dichas contingencias se produzcan durante el periodo en que el trabajador estuviese prestando sus servicios profesionales para la Empresa.

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

## **CAPÍTULO SÉPTIMO ESTRUCTURA SALARIAL**

### **Artículo 33°. *Principios Generales.-***

Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, ya los períodos de descanso computables como de trabajo.

**Artículo 34°. *Estructura salarial y clasificación.-*** La estructura salarial regulada en el presente capítulo se aplica al personal clasificado de acuerdo con lo establecido en el capítulo segundo del presente convenio.

La estructura retributiva del presente Convenio es la siguiente:

#### **A) SALARIO BASE.**

#### **B) RETRIBUCIONES DE CARÁCTER PERSONAL:**

1. Complemento de disponibilidad
2. Complemento de destino.
3. Complemento Convenio.
4. Complemento de antigüedad.
5. Complemento por trabajo festivo.
6. Complemento de trabajo nocturno.
7. Complemento por mercadillo.
8. Complemento de transporte.
9. Complemento de ambulancia.
10. Otras retribuciones de carácter personal.

#### **C) PAGAS EXTRAORDINARIAS.**

#### **D) PAGA SEGÚN VARIABLES.**

### **Artículo 35°. *Salario base.-***

Es la parte de retribución fijada por unidad de tiempo que se percibe en doce mensualidades y cuya cuantía aparece determinada para cada uno de los grupo profesionales en el Anexo II de este Convenio.

## **Artículo 36º. *Retribuciones de carácter personal.***

### **1. Complemento de Disponibilidad.**

Complemento que se abona de forma individualizada a aquellos trabajadores que por la actividad y características del puesto de trabajo que desempeñan obliga a la disponibilidad habitual y a alteraciones de los horarios.

La percepción de este complemento, cuya cuantía viene determinada en el Anexo II de este Convenio, depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tiene carácter consolidable. Es decir, si varía el puesto de trabajo, el derecho al mantenimiento de la retribución no alcanza a este complemento.

### **2. Complemento de destino:**

Complemento salarial que se devenga en virtud de las especiales características del puesto de trabajo asignado. No tendrá carácter personal ni consolidable, por lo que se suprimirá su abono cuando dejen de efectuarse las funciones o desaparezcan las condiciones que dieron lugar a su devengo.

### **3. Complemento Convenio.**

### **4. Complemento de antigüedad.**

Se reconoce un complemento de antigüedad de 28,00 € brutos mensuales que se devengarán a partir del mes siguiente al cumplimiento de 3 o múltiplos de tres años continuados de relación laboral prestando servicios efectivos en el ámbito de aplicación de este Convenio.

### **5. Complemento por trabajo festivo.**

Durante la vigencia del presente convenio, se fija para aquellos trabajadores que, en jornada completa, presten servicios los domingos y festivos, la compensación económica de 94,42 € brutos por cada festivo trabajado a jornada completa.

### **6. Complemento de trabajo nocturno.**

Las horas trabajadas en jornada ordinaria durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada en un 25 por 100 sobre el salario base y complemento de convenio.

### **7. Complemento de mercadillo.**

Durante la vigencia del presente convenio, los trabajadores que realicen tareas de limpieza especial en el mercadillo, recibirán una gratificación de 27,00 € brutos.

## **8. Complemento de transporte.**

Se establece este plus de carácter extrasalarial para compensar los gastos para acudir al puesto de trabajo de los trabajadores de Aserpinto, en la cantidad señalada en los Anexos de este Convenio.

## **9. Complemento de Ambulancia.**

Se establece un complemento para el servicio de ambulancia de 180,00 €uros mensuales para el personal exclusivamente adscrito a éste área. El motivo del mismo es para compensar las condiciones especiales del servicio de ambulancias basándose en la cualificación protocolizada por las delegaciones de la salud del Estado o CCAA para dotar de conocimientos sanitarios a los ambulancieros, los reciclajes de formación necesarios, la conducción urgente y el esmero en los cuidados de higiene y protección personales con enfermos especiales. Este complemento constituye además una retribución específica del trabajo nocturno y festivo en este servicio.

## **10. Otras retribuciones de carácter personal:**

a). Se establece un aumento de 5,00 € brutos mensuales sobre el salario base para todos los conductores de 3ª, telefonistas y ayudantes de jardinería (peón). (Solo para el año 2.008).

b). Se establece un aumento de 41,00 € brutos mensuales como complemento de disponibilidad para todos los peones de mantenimiento que realizan su trabajo en el Polideportivo Príncipes de Asturias. (Solo para el año 2.008).

c). Todas las trabajadoras del área de limpieza de edificios destinadas en colegios públicos y que tengan jornada diaria de 4.5 horas, pasarán automáticamente a tener 5 horas diarias.

## **Artículo 37º. Pagas extraordinarias.-**

1. Los trabajadores acogidos a este convenio percibirán dos gratificaciones extraordinarias que se devengarán en la cuantía de una mensualidad de salario base, Complemento de Convenio, complemento de destino y antigüedad, abonándose en los meses de junio y diciembre y tramitándose los días 17 de estos meses.

A efectos de cómputo del pago de estas gratificaciones se entenderá que la de junio retribuye el período comprendido entre el 01 de enero y el 30 de junio, y la correspondiente a diciembre del 01 de julio al 31 de diciembre.

El trabajador que haya ingresado o cesado en el transcurso del año se le abonará la gratificación extraordinaria proporcionalmente al tiempo de servicios prestados del semestre de que se trate.

2. Se establece una nueva paga –PAGA ASERPINTO-, dotada con una cuantía económica de 600 euros. Dicha paga se abonará en el mes de Septiembre. (Día 17) y será proporcional a la jornada de trabajo que cada trabajador tenga en la empresa.

A efectos de cómputo del pago de esta gratificación se entenderá que se retribuye el período comprendido entre el 01 de enero y el 31 de diciembre.

El trabajador que haya ingresado o cesado en el transcurso del año se le abonará la parte proporcional al tiempo de servicios prestados.

### **Artículo 38°. Paga Aserpinto por variables.**

Se establece una paga de incentivos a la que podrán tener acceso todos los trabajadores de Aserpinto. Ésta tendrá una cuantía máxima de 300,00 euros en el año 2008, 350,00 euros en el 2009 y 2010, y 400,00 euros en el 2011 y estará supeditada al absentismo del trabajador y al cumplimiento de la normativa de la empresa, tanto del régimen general como en materia de prevención de riesgos laborales. Las dos variables influyen indistintamente en el cobro del 100% de la paga. Se procederá a pagar el 17 de Marzo del año siguiente.

A efectos del párrafo anterior, tendrán derecho al percibo de la paga de variables los trabajadores que cumplan con los tres requisitos siguientes:

**1°.** Los trabajadores que hayan trabajado más de seis meses de manera ininterrumpida en ASERPINTO tendrán derecho a la paga de variables.

**2°.** A partir de lo establecido en el apartado anterior se cobrará de forma proporcional al tiempo efectivo.

**3°.** Y además, los trabajadores que en el momento del pago de esta cantidad variable sigan prestando su servicio en ASERPINTO (17 DE MARZO).

Para calcular el importe económico que percibirá cada trabajador, se estará a lo siguiente:

El trabajador será penalizado con un 2,5 % sobre el total de la paga variable (300,00 €uros para 2.008, 350,00 €uros para 2.009, 2.010 y 400,00 €uros para el 2011) por cada día natural que incurra en incapacidad temporal, excepto para los siguientes supuestos:

- \* Riesgo durante el embarazo.
- \* Maternidad.
- \* Paternidad.
- \* Lactancia.
- \* Accidente de Trabajo.
- \* Hospitalización a partir del 4º día y sólo mientras dure dicha hospitalización (el 1º, 2º y 3º día penalizan) independientemente de que después de aquella exista baja laboral.

Además si un trabajador incurre en régimen disciplinario se le descontará por cada infracción cometida el siguiente tanto por ciento sobre el total de la paga variable (300,00 €uros para 2.008, 350,00 €uros para 2.009, 2.010 y 400,00 €uros para el 2011):

- |                   |                                   |
|-------------------|-----------------------------------|
| * POR FALTA LEVE  | 15% del total de la paga variable |
| * POR FALTA GRAVE | 50% del total de la paga variable |

\* POR FALTA MUY GRAVE

100% del total de la paga variable

La Dirección estudiará casos muy graves de incapacidad temporal de larga duración.

Las cantidades que se deduzcan a cada uno de los trabajadores por incurrir en cualquiera de los supuestos de deducción de la paga variable detallados anteriormente, pasarán a incrementar la partida destinada a fondo social de la cual se beneficiarán todos los trabajadores de Aserpinto, según se establezca posteriormente por la Comisión Paritaria, tanto el destino como la aplicación de dicho fondo social.

#### **Artículo 39º. Fecha de cobro del salario.-**

El salario será abonado mediante transferencia bancaria, tramitándose la misma los días 26 de cada mes.

#### **Artículo 40º. Incrementos Anuales.-**

1º.- Se establece una subida salarial para el año 2.008, de acuerdo a la siguiente relación:

a). Para los trabajadores con SALARIO BASE ANUAL inferior a 14.000,00 €uros el incremento será del 5% sobre el salario base.

b). Para los trabajadores con SALARIO BASE ANUAL entre 14.001,00 €uros y 20.000,00 €uros el incremento será del 3,5% sobre el salario base.

c). Para los trabajadores con SALARIO BASE ANUAL superior a 20.001,00 €uros el incremento será del 2% sobre el salario base.

2º.- Para los años 2008, 2.009, 2.010 y 2.011 la subida anual será igual al IPC REAL establecido por el INE (Instituto Nacional de Estadística) sobre los siguientes conceptos:

a). SALARIO BASE.

b). COMPLEMENTO DE CONVENIO.

c). COMPLEMENTO DE TRANSPORTE.

d). COMPLEMENTO DE DISPONIBILIDAD.

e). COMPLEMENTO DE DESTINO.

f). PAGA ASERPINTO. (Solo para los años 2.009, 2.010 y 2.011).

g). HORAS EXTRAORDINARIAS. (Solo para los años 2.009, 2.010 y 2.011).

h). COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD. (Solo para los años 2.009, 2.010 y 2.011).

3º. – Para el año 2.010 se establece un incremento del 1% sobre el IPC REAL.

Esta subida que será revisada mensualmente y actualizada trimestralmente, se abonará a trimestre vencido en la nómina correspondiente al mes siguiente de cada trimestre.

4º.- El resto de los complementos establecidos en el artículo 34 del presente Convenio, y no incluidos en el apartado anterior, percibirán una subida igual al IPC previsto por el Gobierno.

## **CAPÍTULO OCTAVO MEJORAS SOCIALES**

### ***Sección Primera: Anticipos.***

#### **Artículo 41º. *Anticipos quincenales.-***

El trabajador tendrá derecho a solicitar hasta el día 15 de cada mes, anticipos quincenales a cuenta de la mensualidad en que se soliciten, de una cuantía máxima del 50% de una mensualidad del salario base líquido (descontados Seguridad Social e Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas). Dicho anticipo será abonado por la empresa los días 15 de cada mes, siempre que la situación de Tesorería lo permita.

**Artículo 42º. *Anticipos reintegrables.-*** La empresa reservará la cantidad de 36.000.-€ en concepto de Fondo Social, para la concesión de préstamos o anticipos reintegrables, que será administrado por la Comisión Paritaria, establecida en la Sección Cuarta del presente Convenio.

El personal fijo con más de seis meses de antigüedad en la empresa, podrá solicitar de ésta un préstamo en concepto de anticipo reintegrable por un importe no superior a 1.200.-€

La amortización del anticipo reintegrable se efectuará por un período mínimo de cuatro meses y un máximo de un año, quedando al criterio de la Comisión la procedencia o no de la concesión de los préstamos, así como el plazo fijado para su amortización, y gozando siempre de prioridad en la concesión aquellos trabajadores que no hubieran utilizado este derecho con anterioridad.

Estos anticipos tendrán como finalidad ayudar a los trabajadores en supuestos de gastos de carácter imprevisto y extraordinario, tales como pagos de viviendas y accidentes relacionados con ella por incendios, hundimientos, etc., muerte o grave enfermedad del trabajador o sus descendientes o ascendientes.

Será necesario para la concesión del préstamo, la aprobación de la Comisión Paritaria, y para ello, los trabajadores estarán obligados a facilitar los justificantes requeridos por los miembros de la comisión. No podrán pedirse 2 préstamos consecutivos en menos de un plazo de 6 meses después de pagado el último préstamo. Además tendrán preferencias aquellos trabajadores que no lo hayan solicitado nunca.

Los préstamos que se concedan llevarán consigo un interés del 2 por 100, pasando las cantidades que por dicho concepto de interés se obtengan, a incrementar el Fondo Social para anticipos reintegrables.

#### **Artículo 43º. *Seguro colectivo de vida y de responsabilidad civil.-***

1. La empresa formalizará un seguro de vida para todos los trabajadores con las siguientes características:

- Veinticuatro mil euros (24.000.00-€) por fallecimiento, ya sea natural o por accidente.

- Veinticuatro mil euros (24.000,00-€) por invalidez permanente total, absoluta y gran invalidez causada por enfermedad.
- Veinticuatro mil euros (24.000,00.-€) por invalidez permanente total, absoluta y gran invalidez causada por accidente.

2. La empresa formalizará un seguro de responsabilidad civil para todos los trabajadores de la empresa, por actos que se deriven de la realización de su trabajo.

3. En el supuesto de ocurrir una muerte, ya sea natural o por accidente, una invalidez permanente total, absoluta y gran invalidez causada por enfermedad o por accidente, Aserpinto abonará al trabajador, que en el momento del hecho causante tuviera contrato en vigor con la empresa, el 50% de la cantidad asegurada, siempre y cuando cumplan con los requisitos legales necesarios para demostrar la situación legal que se demanda, tanto el trabajador como sus herederos, en el supuesto de fallecimiento. El pago se realizará en el plazo de un mes a partir de la fecha de registro que demuestre la presentación de toda la documentación que la Dirección le solicite.

Asimismo, Aserpinto, facilitará a la parte social firmante del presente Convenio Colectivo, una copia de la mencionada póliza.

La Dirección de la Empresa intentará que dichas cantidades sean con efectos retroactivos desde 1 de enero de 2.008, pero dependerá de lo que la compañía aseguradora manifieste al respecto en virtud de los siniestros pendientes, incapacidades en proceso, etc., durante la tramitación del cambio de pólizas.

No obstante, si no fuera posible, la ampliación será desde la fecha de la firma de las nuevas pólizas, rigiendo las cantidades anteriores (según convenio anterior) hasta la fecha de la ampliación de referencia para todos los siniestros ocurridos durante este tiempo (hasta la fecha de la ampliación) ó de los que posteriormente (ya con el nuevo convenio y nuevas cantidades) devenguen el cobro de cualquier tipo de indemnización que trae causa de la anterior etapa.

### ***Sección Tercera: Ayudas sociales***

#### **Artículo 44º. Ayuda a Minusválidos y Fondo Social.**

Se establece una ayuda anual de 1.500,00 € para todos los trabajadores de Aserpinto que tengan un hijo o hija, o tengan bajo su tutela legal a una persona, con una discapacidad muy grave, entendiéndose por tal como la restricción o ausencia de la capacidad que imposibilitan realizar las actividades, en la forma o dentro del margen que se considera normal para el ser humano.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el Real Decreto 1971/1999 de 26 de enero de 2000 unifica los baremos para determinar en toda España los grados de minusvalía, y de acuerdo con dichos grados, tendrá derecho al percibo de la ayuda económica a que se refiere este artículo, todos los trabajadores de Aserpinto que tengan un hijo/a minusválido en grado 5, calificado como discapacidad muy grave, cuya calificación es del 75%.

Asimismo, se establece la posibilidad de analizar y estudiar cada caso concreto de Minusvalía, al objeto de determinar la percepción o no de la ayuda económica establecida en el presente artículo, a través de la Comisión Paritaria, regulada en el Capítulo I, Sección Cuarta del Presente Convenio.

Además, de acuerdo a lo establecido en el artículo 38 del presente convenio, sobre la paga de variables, que dice textualmente, *“las cantidades que se deduzcan a cada uno de los trabajadores por incurrir en cualquiera de los supuestos de deducción de la paga variable detallados anteriormente, pasarán a incrementar la partida destinada a fondo social de la cual se beneficiarán todos los trabajadores de Aserpinto, según se establezca posteriormente por la Comisión Paritaria, tanto el destino como la aplicación de dicho fondo social”*, la Comisión Paritaria establecerá en el menor tiempo posible, desde la firma del presente convenio colectivo, el criterio de reparto de dicho fondo social, el cual se anexará al presente documento.

#### ***Sección Cuarta: Enfermedad y Accidentes.***

##### **Artículo 45º. Incapacidad temporal.-**

1º. Con independencia de las prestaciones a cargo de la entidad gestora por incapacidad temporal, derivada de enfermedad común y profesional y accidente laboral y sólo para los casos en que sea necesario la hospitalización, la empresa abonará un complemento que, sumado a las prestaciones reglamentarias en la cuantía hoy vigente garantice el 100 por ciento del salario del Convenio, durante la aludida hospitalización y el proceso de recuperación posterior, siempre que continúe la situación de incapacidad temporal.

Esta ayuda económica comenzará a devengarse a partir del primer día y se mantendrá mientras el trabajador este en Incapacidad Temporal y en alta en la empresa, debiéndose someter los beneficiarios de cada ayuda a los reconocimientos médicos que la empresa considere necesarios.

2º. Asimismo, cuando exista baja por accidente laboral sin hospitalización, la empresa abonará al trabajador/a un complemento que sumado a las prestaciones reglamentarias vigentes garantice el 100 por ciento del salario del Convenio.

Esta ayuda económica comenzará a devengarse a partir del primer día y se mantendrá mientras el trabajador esté en Incapacidad Temporal y en alta en la empresa, debiéndose someter los beneficiarios de cada ayuda a los reconocimientos médicos que la empresa considere necesarios.

3º. En los casos de incapacidad temporal por enfermedad común y accidente no laboral, la empresa abonará un complemento que, sumado a las prestaciones reglamentarias a cargo de la Seguridad Social vigentes, garantice el 100 por ciento del salario del Convenio.

Esta ayuda económica comenzará a devengarse a partir del primer día y se mantendrá mientras el trabajador esté en Incapacidad Temporal y en alta en la empresa, debiéndose someter los beneficiarios de cada ayuda a los reconocimientos médicos que la empresa considere necesarios.

En todos los casos de incapacidad temporal y desde el primer proceso en el que incurra el trabajador, éste perderá el derecho a la prestación complementaria detallada en los párrafos anteriores de este mismo artículo, si no presenta a la empresa, con el preceptivo registro, la

correspondiente baja medica y partes de confirmación dentro del tiempo establecido legalmente por las disposiciones laborales, documentos que deben ser expedidos por los servicios competentes de la seguridad social. Lo mismo ocurrirá si no acude a la citación del médico de la empresa (ya sea propio o externo), sin causa justificada.

A efectos de buena fé empresarial y con el único objeto de reducir prácticas fraudulentas y por tanto reducir el absentismo laboral y en aras de beneficiar el bienestar de todos los trabajadores y poder trabajar en un ambiente agradable, las cantidades que se produzcan como consecuencia de la aplicación de lo anterior incrementarán el fondo social, que será gestionado de acuerdo a lo que establezca la Comisión Paritaria.

En todos los supuestos de incapacidad temporal, el salario convenio a que se refiere incluye la antigüedad, Complemento Convenio, Complemento Disponibilidad y Complemento Destino.

Lo anterior, sólo será de aplicación en aquellos trabajadores que cumplan el requisito de tener cotizados 180 días dentro de los 5 años inmediatamente anteriores a la fecha en que se produzca la baja médica por tal circunstancia.

#### **Artículo 46°. *Dirección y control de la Incapacidad Temporal.-***

La empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo del personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos, así como la falta injustificada de asistencia al mismo una vez notificada, determinará la suspensión de las mejoras económicas establecidas en el artículo anterior.

### **CAPITULO NOVENO REGIMEN DISCIPLINARIO**

#### **Artículo 47°. *Definición.-***

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa, en virtud de incumplimientos de las obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes, y que tienen carácter enunciativo y no limitativo, estando en lo no previsto a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

2. La imposición de sanciones, conforme a lo dispuesto en estas normas, es independiente y compatible con las que, por los mismos hechos, corresponda aplicar a los Tribunales o autoridades distintos a la jurisdicción laboral.

#### **Artículo 48°. *Clasificación de las faltas.-***

Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia del trabajo, podrán ser leves, graves y muy graves.

### **A) Faltas Leves:**

1. La leve incorrección con el público y en general con los usuarios del servicio así como con los compañeros de trabajo de inferior, igual o superior categoría.
2. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de un día al mes.
3. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo durante tres días al mes.
4. La mala conservación de materiales, máquinas, útiles, enseres y vestuario, cuando no produzcan daños ni tengan repercusión en la buena marcha del servicio.
5. No usar ó emplear indebidamente los útiles o prendas de seguridad personal, facilitados por la empresa, para prevención de accidentes, así como no estar debidamente equipado, maltratar la ropa o no entregar la ropa usada o deteriorada, cuando se solicita la nueva o termina el contrato de trabajo.
6. Desobedecer las instrucciones verbales o escritas para el empleo de motores, transmisores, máquinas, mecanismos y aparatos en general, en evitación de accidentes y enfermedades profesionales, cuando de ello no se derive riesgo grave al trabajador o a sus compañeros de servicio.
7. En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.
8. El abandono del trabajo sin causa justificada por tiempo no superior a 30 minutos.
9. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente, o los partes de confirmación (3 días desde la fecha de baja o confirmación incluido en el computo el día que se entregó) ó no comunicar con la antelación previa debida, la inasistencia al trabajo por causa justificada. Asimismo, no cursar en tiempo oportuno el parte de alta (mismo día de su entrega o fecha de alta).
10. Acumular o almacenar en los lugares de trabajo materias nocivas o peligrosas, susceptibles de descomposición o de producir infecciones.
11. Ingerir bebidas alcohólicas durante las horas de trabajo.
12. La embriaguez no habitual en el trabajo.
13. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o circunstancias personales que puedan afectar a su relación y obligaciones con la empresa en el plazo de 5 días después de haberlo efectuado.
14. No realizar marcaje de entrada o salida, siempre que no se haya comunicado su imposibilidad, en la mayor brevedad posible al responsable correspondiente.
15. El descuido en la conservación de la tarjeta de fichaje de entrada y salida.
16. Falta de aseo y limpieza personal ocasionalmente.
17. Dejar ropa o efectos personales fuera de los lugares adecuados para su custodia.
18. Comer durante las horas de trabajo, excepto en el tiempo destinado a descanso.
19. No comunicar con carácter previo la ausencia al trabajo y no justificar dentro de las 24 horas siguientes la razón que lo motivó.
20. No avisar a su jefe inmediato de los defectos del material o de la necesidad de éste para el buen desenvolvimiento del trabajo.
21. Encontrarse en el centro de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral.
22. Estar vestido con ropa laboral de Aserpinto, fuera de horario laboral, y hallarse dentro de bares o similares.
23. La pérdida, o extravío, por negligencia del trabajador, de cualquier prenda constitutiva del uniforme laboral.

## **B) Faltas Graves:**

1. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros, subordinados y usuarios.
2. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores relacionadas con el trabajo y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
3. El incumplimiento grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contemplados en la normativa vigente.
4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de tres días en el período de un mes.
5. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo en seis días al mes.
6. Las deficiencias en el cuidado de materiales, máquinas, enseres y elementos de trabajo, cuando produzca daños y tenga repercusión en la buena marcha del servicio.
7. La reincidencia en la comisión de faltas leves, (se considerará reincidente a partir de la comisión de la tercera falta, es decir con la tercera falta leve cometida automáticamente se convierte en grave) aunque sean de distinta naturaleza cuando hayan mediado sanciones por las mismas (por las dos anteriores).
8. Una falta al trabajo no justificada, cuando tenga que relevar a un compañero.
9. Entregarse a juegos o similares, cualquiera que sean, estando de servicio, cuando del mismo puedan derivarse perjuicios para el servicio o para los propios trabajadores.
10. Cualquier alteración intencionada o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.
11. Dormir durante la jornada de trabajo.
12. Actitudes o comportamientos que degradan la buena imagen de los trabajadores o de la empresa.
13. Falta notoria de respeto o consideración al público.
14. Descuido importante en la conservación y limpieza de las herramientas, útiles y medios de protección que lo requieran.
15. 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.
16. El abandono del puesto de trabajo, sin causa justificada que ocasione perjuicios a la empresa o pueda ser causa de accidente de sus compañeros.
17. La embriaguez o toxicomanía durante el trabajo o fuera del mismo vistiendo uniforme de la empresa.
18. La disminución voluntaria del rendimiento normal del trabajo.
19. Ofender de palabra o mediante amenazas a un compañero o a un subordinado o a un ciudadano.
20. Subir a los vehículos sin la debida autorización; consentir los conductores que suban los trabajadores no autorizados, o subir y bajar de ellos en marcha sin que medie causa justificada o fuerza mayor.
21. Aconsejar o incitar a los trabajadores a que incumplan su deber, de no producirse alteraciones ilícitas ni conseguir su objeto, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.
22. No prestar la diligencia o atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.

23. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cuando las mismas supongan algún riesgo para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa o hacer uso indebido de los mismos.
24. La negligencia o imprudencia grave en el desarrollo de la actividad encomendada.
25. No advertir, inmediatamente a sus jefes, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales, así como ocultar o falsear dicha información.
26. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
27. La negligencia grave en la conservación de materiales o máquinas, cuando el trabajador tenga a su cargo dicha conservación.
28. Simular la presencia de otro empleado por cualquier medio.
29. La reiterada falta de aseo y limpieza personal (la tercera vez que se sancione será infracción grave).
30. Prolongar las ausencias justificadas por tiempo superior al necesario.
31. El incumplimiento de normas de seguridad e higiene cuando no comportan riesgos personales o materiales.
32. La alteración o permuta de turnos o trabajos sin autorización del superior jerárquico.
33. Alegar motivos falsos para obtener licencias o anticipos.
34. No reflejar las incidencias ocurridas en el servicio en la correspondiente hoja de ruta o parte de trabajo y no cumplimentar los mismos.
35. todas aquellas otras de semejante naturaleza.

### **C) Faltas Muy Graves:**

1. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante cinco o más días al mes.
2. Mas de diez faltas de asistencia al trabajo sin justificar en el periodo de un año.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el trabajo.
4. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo durante más de diez ocasiones al mes, o durante más de veinte al trimestre.
5. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos, o cualquier otro objeto de la empresa.
6. Fumar en lugares peligrosos o inflamables.
7. Violar intencionadamente el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, de sus trabajadores o de las representaciones sindicales.
8. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
9. La reincidencia de faltas graves, dos de la misma naturaleza y tres de distinta, cuando hayan mediado sanciones por las mismas, en el período de un año.
10. La competencia desleal.
11. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respecto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados o ciudadanos.
12. El abandono del puesto de trabajo sin justificación cuando ello ocasione grave perjuicio para la empresa o fuera causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.
13. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
14. La desobediencia continuada o persistente.
15. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, durante la realización del trabajo que sean constitutivos de delito.

16. No comunicar la retirada temporal o definitiva del permiso de conducir (comunicación y entrega de documentación) por la autoridad competente, siempre que este permiso sea necesario para el desarrollo del trabajo.
17. El incumplimiento muy grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente, entendiéndose como tal cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física y psíquica de otro trabajador o de terceros.
18. El fraude, hurto o robo a la empresa como al resto de compañeros de trabajo o a cualquier persona dentro del lugar de trabajo o durante el cumplimiento del mismo.
19. Causar daños de importancia o que tengan destacada repercusión en el servicio, por descuido o negligencia en el uso y conservación de máquinas, herramientas, utensilios y vestuario que maneje el trabajador por razón de su trabajo, así como en otros bienes y efectos de la empresa, de los usuarios o de terceros.
20. Las imprudencias temerarias o negligencias que afecten a la seguridad del trabajo o a la regularidad de los servicios que se prestan.
21. Simulación de enfermedad o accidente.

#### **Artículo 49º. Sanciones.-**

1. Las sanciones que podrán imponerse, en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

##### **A) Por faltas leves:**

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

##### **B) Por faltas graves:**

- Inhabilitación temporal para la promoción o ascensos profesionales por un período de un año a tres años.
- Suspensión de empleo y sueldo de tres días a tres meses.

##### **C) Por faltas muy graves:**

- Suspensión de empleo y sueldo de tres meses y un día a seis meses.
- Inhabilitación temporal para la promoción o ascensos profesionales por un período de tres años a cinco años.
- Despido.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

2. El alcance de la sanción, dentro de cada categoría, se hará teniendo en cuenta:

- a) El grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta.
- b) El daño al interés público cuantificándolo incluso en términos económicos, cuando sea posible.
- c) La reiteración o reincidencia.

3. En cualquier caso, la empresa deberá dar traslado al Comité de empresa, Delegado de personal, en el plazo de tres días, de una copia de la notificación de la resolución o aviso de sanción entregado al trabajador/a.

#### **Artículo 50°. *Prescripción de las faltas.-***

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.

#### **Artículo 51°. *Cancelación.-***

Todas las sanciones impuestas se anotarán en el expediente personal del sancionado, y se cancelarán de oficio o a instancia de parte, una vez transcurrido el plazo de tres meses cuando se trate de falta leve, un año si es falta grave y dos años para las muy graves.

## **CAPITULO DÉCIMO PREVENCIÓN DE RIESGOS**

### ***Sección Primera: Salud Laboral.***

#### **Artículo 52°. *Revisión Médica.-***

Se realizará por parte del servicio médico de la empresa o Mutua de Accidentes de Trabajo concertada, reconocimientos médicos anuales que tendrán un carácter preventivo y se dirigirán a determinar la capacidad física del trabajador para el trabajo en general, así como para determinados trabajos en particular.

Con carácter general, la práctica del reconocimiento a cada trabajador se hará conforme a las funciones establecidas para cada categoría profesional de la Empresa, si bien, excepcionalmente se podrán realizar valoraciones de capacidad atendiendo a las tareas y riesgos particulares de un puesto de trabajo.

Teniendo en cuenta la naturaleza de los servicios prestados por la empresa y los riesgos laborales que puedan suponer, para el propio trabajador o para terceros, así como la carga de responsabilidad en circulación propia del cargo, estos reconocimientos médicos tendrán el carácter de obligatorios para toda la plantilla de Aserpinto.

Dicho reconocimiento se realizará en horas de trabajo efectivo. Cuando dicho reconocimiento se realice fuera de las horas de trabajo efectivo se compensará con la misma cantidad de horas empleadas al respecto.

#### **Artículo 53°. *Reserva de la información.-***

Con el fin de respetar al máximo el derecho a la intimidad de los trabajadores, se establece la conveniencia de extremar la reserva de los resultados clínicos de los reconocimientos médicos.

Consecuentemente, los documentos que contengan información médica individualizada tendrán la consideración de “Confidenciales” y el acceso a los mismos restringido a los facultativos y al mínimo personal de apoyo necesario, dependiente de ellos, que quedará igualmente, obligado al secreto profesional.

#### **Artículo 54°. *Planificación.-***

Con el fin de optimizar la calidad de la medicina del trabajo en la empresa, y teniendo en cuenta que estas revisiones médicas tendrán lugar durante la jornada laboral, la Dirección de la empresa establecerá un Plan Anual de Reconocimientos Médicos, coordinado con las diferentes dependencias, en orden a lograr la necesaria fluidez de los reconocimientos, economizar tiempo del personal citado y evitar alteraciones de los servicios.

La Dirección de la Empresa, a través del área de Recursos Humanos, dictará las instrucciones de carácter complementario que estime convenientes para la mejor aplicación de estas normas.

### ***Sección Segunda: Seguridad e Higiene en el Trabajo.***

#### **Artículo 55°. *Principios Generales.-***

1. De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 08 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y normativa de desarrollo de la mismas, así como aquéllas otras que pudieran promulgarse durante la vigencia del presente Convenio, los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de salud y seguridad en el trabajo, así como un deber correlativo de observar y poner en práctica las medidas que se adopten con el objeto de garantizar la prevención frente a los riesgos laborales. Los derechos de información, consulta y participación en materia preventiva, paralización de la actividad en casos de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2. El citado derecho supone la existencia de un deber de la empresa de garantizar una protección de los trabajadores a su servicio frente a los riesgos laborales, para cuyo cumplimiento, la empresa, en el marco de sus responsabilidades, realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades establecidas en la Ley 31/1995, de 08 de noviembre, y sus disposiciones de desarrollo, así como aquéllas otras que pudieran promulgarse durante la vigencia del presente convenio, en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de

riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y mediante la organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las tareas preventivas.

**Artículo 56°. *Comité de Seguridad y Salud en el trabajo.-***

La iniciativa y desarrollo de las acciones encaminadas a la prevención de riesgos profesionales y a la higiene y comodidad en el trabajo quedarán encomendados a un Comité de Seguridad y Salud.

**Artículo 57°. *Finalidad del Comité.-***

Con independencia de las competencias que determina el artículo 39 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, de obligada observancia en todo caso, se establecen como específicas las siguientes:

- a) Promover, coordinar y señalar en todo el ámbito de la empresa, bajo las directrices de la Gerencia, las líneas básicas de actuación en materias que afecten a la Seguridad e Higiene en el Trabajo, que se estructurarán en un Plan aprobado por este Comité.
- b) Impulsar en todos los niveles del personal la formación, deseo de superación, la responsabilidad y actitudes de permanente vigilancia de aquellos factores humanos o técnicos que puedan influir en la reducción de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en la empresa.
- c) Asegurar el cumplimiento de los planes de actuación aprobados y su permanente actualización.
- d) Proponer a la Gerencia la adscripción de los recursos para la realización del Plan de Seguridad e Higiene y las inversiones de carácter urgente necesarias para garantizar la seguridad de personas y bienes corporativos.
- e) Definir y Coordinar todos los cursos en materia de Prevención de riesgos laborales de acuerdo con la Legislación Vigente.
- f) El comité de seguridad deberá coordinar, en materia de prevención, las auditorias de prevención que deberán llevarse a cabo por Empresa independiente; estas actuaciones incluyen todas las instalaciones de la empresa, equipos, sitios de trabajo, herramientas, etc.
- g) El comité informará al Comité de Empresa y a la Empresa del resultado de las inspecciones, así como de los programas de mejora, actualización, y plan de inversiones, si es el caso, con el fin de actualizar las instalaciones, equipos, programas de formación para dar cumplimiento a la legislación vigente.

**Artículo 58°. *Composición del Comité.-***

1. El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

2. Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas, con arreglo a la siguiente escala:

- De 50 a 100 trabajadores	2 Delegados de Prevención.
- De 101 a 500 trabajadores	3 Delegados de Prevención.
- De 501 a 1000 trabajadores	4 Delegados de Prevención.
- De 1001 a 2000 trabajadores	5 Delegados de Prevención.
- De 2001 a 3000 trabajadores	6 Delegados de Prevención.
- De 3001 a 4000 trabajadores	7 Delegados de Prevención.
- De 4001 en adelante	8 Delegados de Prevención.

3. A efectos de determinar el número de Delegados de Prevención se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- a) Los trabajadores vinculados por contratos de duración determinada superior a un año se computarán como trabajadores fijos de plantilla.
- b) Los contratados por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el período de un año anterior a la designación. Cada doscientos días trabajados o fracción se computarán como un trabajador más.

4. En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

#### **Artículo 59º. Reuniones del Comité.-**

1. La periodicidad de las reuniones será mensual. No obstante, podrá ser convocada, con carácter extraordinario, siempre que lo decida el Presidente, o a petición de la mitad o más de sus componentes, mediante petición fundada por escrito.

2. El Orden del día será fijado por el Presidente, a cuyo efecto los integrantes del Comité deben enviarle, con suficiente antelación, los temas que consideren puedan ser objeto de inclusión en el mismo.

En todo caso, en el orden del día figurarán como temas permanentes los siguientes:

- Lectura y aprobación del Acta de la reunión anterior.
- Evaluación de la accidentalidad y del absentismo laboral en la empresa.
- Seguimiento y control de planes y programas de seguridad.
- Seguimiento del cumplimiento de acuerdos.

3. De cada reunión del Comité, se levantará Acta, que será remitida a todos sus miembros, para proponer aquellas modificaciones que sean necesarias antes de su aprobación.

4. Los Acuerdos se tomarán por consenso de los integrantes del Comité, pudiendo, excepcionalmente, adoptarse acuerdos con la discrepancia de alguno de los miembros, recogiendo en Acta esta circunstancia.

## **CAPITULO UNDÉCIMO UNIFORMES Y DISTINTIVOS**

### **Artículo 60°. *Prendas de trabajo.-***

Se consideran “Uniformes y Distintivos” las prendas y efectos de uso personal que el trabajador debe utilizar de forma obligatoria para su correcta presentación ante los usuarios de los servicios, a fin de que éstos puedan identificarles durante el servicio que presten.

Estas prendas deberán adecuarse a la normativa existente en cada momento en materia de prevención de riesgos laborales.

Se establece con carácter obligatorio el uso de prendas y distintivos del uniforme durante el servicio para los trabajadores de la empresa de los distintos cometidos que se establecen más adelante.

- A) Personal de jardinería, limpieza viaria, recogida de residuos sólidos, puesta y retirada de contenedores, mantenimiento, recogida de enseres, iluminación, recogida de cartón:**

#### **Vestuario de Invierno:**

- Un gorro de lana.
- Dos camisas de manga larga.
- Dos pantalones.
- Un par de botas de seguridad o un par de zapatos de seguridad (a elegir por el trabajador). Para el trabajador que necesite zapato especial será obligatorio presentar el preceptivo justificante médico que así lo indique, haciendo hincapié en que tipo de calzado preciso necesita dependiendo de su dolencia y poder respetar ante todo la prevención de riesgos laborales.
- Un par de guantes que, de conformidad con la legislación de riesgos laborales, estará en función del área y del puesto de trabajo que desempeñe.
- Un anorak multifuncional, consistente en abrigo de invierno, chaqueta de invierno, chaleco reflectante y/o chubasquero (cada dos años).
- Un pantalón de chubasquero.
- Un jersey.

#### **Vestuario de Verano:**

- Una gorra.

- Dos camisas de manga corta.
- Dos pantalones.
- Un par de botas de seguridad o un par de zapatos de seguridad (a elegir por el trabajador). Para el trabajador que necesite zapato especial será obligatorio presentar el preceptivo justificante médico que así lo indique, haciendo hincapié en que tipo de calzado preciso necesita dependiendo de su dolencia y poder respetar ante todo la prevención de riesgos laborales.
- Un par de guantes que, de conformidad con la legislación de riesgos laborales, estará en función del área y del puesto de trabajo que desempeñe.
- Una chaqueta.

## **B) Personal de Piscina:**

### **1. Socorristas y Monitores:**

- Tres bañadores.
- Dos pares de chanclas.
- Dos camisetas con el distintivo correspondiente.

### **2. Taquilleras/os:**

#### **Vestuario de Verano:**

- Dos pantalones bermudas.
- Dos polos.
- Un par de zapatillas de deporte.

#### **Vestuario de Invierno:**

- Un chándal.
- Dos polos.
- Un par de zapatos o botas.

### **3º. Resto de Personal:**

#### **Vestuario de Verano:**

- Dos pantalones bermudas
- Dos polos o camisetas.
- Un par de zapatillas de deporte.

#### **Vestuario de Invierno:**

- Un chándal
- Dos polos.
- Un par de zapatillas de deporte.

### **C) Personal de Ambulancia:**

- Dos pantalones.
- Un chaleco acolchado multibolsillos.
- Dos polos manga corta.
- Dos polos manga larga.
- Un par de botas.(cada 3 años).
- Dos forros polares.
- Una Chaqueta de verano.
- Un anorak multifuncional, consistente en abrigo de invierno, chaqueta de invierno, chaleco reflectante y/o chubasquero (cada dos años).

### **D) Personal de Limpieza:**

- Dos trajes de limpieza (chaqueta y pantalón o, bata).
- Un par de zuecos.
- Una chaqueta de invierno.
- Un Forro Polar.
- Para el personal auxiliar de los colegios se les dotará de dos batas.

### **E) Personal del Pabellón (Operarios).**

#### **Vestuario de Verano:**

- Dos pantalones bermudas.
- Dos polos de manga corta.
- Un par de zapatillas de deporte.

#### **Vestuario de Invierno:**

- Dos pantalones.
- Dos polos de manga larga.
- Dos sudaderas.
- Un par de zapatillas de deporte.
- Un anorak (cada 3 años).

### **Artículo 61º. Obligaciones de los trabajadores.-**

Los trabajadores que, con arreglo a lo establecido en los artículos anteriores, deban usar uniformes o prendas y distintivos del mismo cumplirán las siguientes obligaciones:

- Ostentar el uniforme y los distintivos, exclusivamente, durante su permanencia en el servicio, fuera del cual queda prohibida su utilización, autorizándose al personal para usar el uniforme a la ida y regreso al trabajo, sin poder entrar en ningún bar o similar mientras lleven puesto el uniforme, con la única excepción de la parada para el bocadillo y mientras ésta dure. Asimismo, queda prohibido modificar las características de las prendas y distintivos, ni los detalles de su confección, así como alterar los distintivos y emblemas propios de cada área.

- Entregada la ropa de temporada, cada trabajador tendrá la obligación de comprobar que le está correctamente, teniendo un plazo máximo de una semana, a contar desde la fecha de recepción, para efectuar cualquier cambio de la misma.
- Cuidar y conservar las prendas y distintivos que constituyen el uniforme establecido.
- Presentarse, siempre, durante el servicio correctamente uniformado y con las prendas y distintivos en el debido estado de conservación y limpieza, siendo obligatorio el uso del uniforme correspondiente al entregado en ese año y estando totalmente prohibido el uso de prendas entregadas en años anteriores, ya que a la entrega del nuevo vestuario se deberá entregar el de la temporada o año anterior. Es decir, una vez comprobada la ropa y pasado el plazo de una semana para efectuar cualquier cambio en la misma, el trabajador deberá entregar el vestuario de la temporada anterior en las mismas dependencias donde recibió la de la presente. En caso de no devolverla será susceptible de sanción.
- Solicitar la renovación del uniforme o de las prendas y distintivos del mismo, cuando el estado de conservación y presentación así lo aconseje, debiendo entregar a la empresa la prenda o prendas deterioradas. La pérdida, o extravío, por negligencia del trabajador, de cualquier prenda constitutiva del uniforme laboral, será susceptible de sanción.
- En los casos de contrataciones de carácter temporal, en los que la empresa conozca con carácter previo la duración del mismo, ya sea para una obra o servicio determinado, por circunstancias de la producción o por interinidad, el trabajador contratado estará obligado a devolver las prendas de trabajo, con excepción del calzado, en el momento de la finalización de dicho contrato. Si por negligencia o descuido inexcusable, o cualquier otra circunstancia imputable directamente al trabajador, no devolviera el uniforme laboral, la empresa podrá descontarle de la liquidación la parte correspondiente al coste del mismo, según factura de compra.

**Artículo 62º. Obligaciones de la empresa.-**

1. La empresa estará obligada a sufragar por su cuenta y a su cargo, los gastos a que de lugar la dotación inicial y renovaciones de las prendas de uniforme que correspondan a los trabajadores obligados a su uso.

2. Todo el vestuario establecido en el artículo 57 del presente Convenio, será entregado por la empresa, de forma anual, durante el mes de mayo (vestuario de verano) y el mes de Septiembre (vestuario de invierno) del año en curso, con excepción de los trabajadores contratados con carácter temporal, que recibirán el vestuario correspondiente a la temporada en que presten sus servicios a Aserpinto.

3. Cuando los trabajadores, por motivo de accidente en servicio u otra causa justificada a juicio de la Dirección de la Empresa, sufran deterioro irreparable de las prendas de uniforme o distintivos, se procederá a la renovación de las mismas por parte de Aserpinto.

**CAPITULO DUODÉCIMO  
RÉGIMEN DE REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL**

### **Artículo 63°. Representación de los trabajadores.-**

En materia de representación colectiva, se estará a lo dispuesto en este Capítulo, en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás normas reglamentarias contenidas en la legislación vigente.

### **Artículo 64°. Órganos de representación.-**

1. Serán órganos de representación de los trabajadores incluidos en el ámbito de este Convenio, los siguientes:

- a) Los delegados de personal que ostentarán la representación colectiva de los trabajadores en los centros de trabajo que tengan menos de 50 trabajadores.
- b) Los Comités de Empresa que ostentarán la representación colectiva de los trabajadores en los centros de trabajo que tengan 50 o más trabajadores.

2. La composición de los Comités de empresa se ajustará a la escala prevista en el artículo 66 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 65°. Derechos e infraestructura de los Comités de empresa y de los Delegados de Personal.**

1. Los Delegados de Personal y los comités de empresa, sin perjuicio de las competencias, funciones, garantías y derechos en general reconocidos por las disposiciones legales tendrán los siguientes derechos:

- a) Los Comités de empresa dispondrán, en su ámbito, de un local adecuado y apto para desarrollar las actividades propias de su representación, provisto de los medios y enseres necesarios para que pueda cumplir con la finalidad prevista.
- b) Se facilitarán a los Comités de empresa y delegados de personal los tablones de anuncios necesarios para que bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y estimen pertinentes, sin más limitaciones que las expresamente señaladas por la Ley. Dichos tablones se instalarán en lugares claramente visibles para permitir que la información llegue a los trabajadores fácilmente.
- c) Los miembros de los Comités de empresa y los delegados de personal dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas para poder ejercer su función de representación, según el número de trabajadores que haya en cada centro de trabajo y de acuerdo con la siguiente escala:
  - Hasta 100 trabajadores, 15 horas.
  - De 101 a 250 trabajadores, 20 horas.
  - De 251 a 500 trabajadores, 30 horas.
  - De 501 a 750 trabajadores, 35 horas.
  - De 751 en adelante, 40 horas.

La utilización del crédito horario tendrá carácter preferente, con la única limitación de la obligación de comunicar previamente su número así como la incorporación al trabajo en el momento de producirse.

Los comités de empresa y delegados de personal podrán acordar la acumulación de todas o parte de las horas sindicales de sus miembros en uno o varios de ellos.

2. Los comités y delegados de personal tendrán las competencias establecidas en la legislación vigente.

3. Los miembros de los comités de empresa y delegados de personal como representantes legales de los trabajadores, disfrutarán de las garantías establecidas en la legislación vigente.

4. El Comité de Empresa, conocerá el presupuesto en vigor así como, la memoria anual y la liquidación del presupuesto anterior.

#### **Artículo 66º. Representación sindical.-**

1. La representación sindical en el ámbito de este Convenio estará integrada por las secciones sindicales que constituyan los sindicatos de acuerdo con sus Estatutos, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y el presente Convenio.

2. Las secciones sindicales están formadas por el conjunto de trabajadores del centro de trabajo o de la empresa afiliados a un mismo sindicato y tendrán las competencias, funciones y garantías reconocidas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

3. En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en los comités de empresa o en los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones Públicas estarán representadas, a todos los efectos, por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo.

4º. Bien por acuerdo, bien a través de la negociación colectiva, se podrá ampliar el número de delegados establecidos en la escala a la que hace referencia este apartado, que atendiendo a la plantilla de la empresa o, en su caso, de los centros de trabajo corresponden a cada uno de estos.

A falta de acuerdos específicos al respecto, el número de delegados sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 % de los votos en la elección al comité de empresa o al órgano de representación en las Administraciones Públicas se determinara según la siguiente escala:

De 250 a 750 trabajadores:	uno
De 751 a 2.000 trabajadores:	dos
De 2.001 a 5.000 trabajadores:	tres
De 5.001 en adelante:	cuatro

Las secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10 % de los votos estarán representadas por un solo delegado sindical.

5°. Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones Públicas, así como los siguientes derechos a salvo de lo que se pudiera establecer por convenio colectivo:

1. Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.
2. Asistir a las reuniones de los comités de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones Públicas, con voz pero sin voto.
3. Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

#### **Artículo 67°. *Cuota sindical.*-**

1. De conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, a requerimiento de cualquier Sindicato, y previa conformidad de los trabajadores afectados, la empresa descontará en la nómina mensual de éstos la cuota sindical que proceda y realizará la correspondiente transferencia a favor del sindicato, acompañada de la correspondiente relación nominal.

2. Para hacer efectivo dicho descuento deberá remitirse a la empresa un escrito en el que conste expresamente la conformidad del trabajador sobre la orden de descuento, el sindicato al que procede hacer la transferencia y el número de la cuenta corriente a la que debe hacerse la misma así como la cuantía de la cuota.

#### **Artículo 68°. *Reuniones y asambleas de los trabajadores.*-**

1. Los delegados de personal, comités de empresa, secciones sindicales o un número de trabajadores no inferior al 25 por ciento, podrán convocar reuniones y asambleas en los centros de trabajo fuera de la jornada de trabajo, siempre que no afecte a la prestación de servicios y se comunique a la empresa.

Esta comunicación deberá formularse, al menos, con cuarenta y ocho horas de antelación, indicándose en la misma los asuntos que se vayan a tratar, el orden del día de la Asamblea y los nombres de las personas no pertenecientes a la plantilla que vayan a asistir.

#### **Artículo 69°. *Derecho supletorio.*-**

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales o reglamentarias que resulten aplicables.

**DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA: Cláusula de sometimiento expreso al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a los Procedimientos regulados en el acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de Conflictos y de dicho Instituto Laboral y su Reglamento a incorporar en los Convenios Colectivos (Art. 1º del citado reglamento y 85.2 del Estatuto de los Trabajadores).**

1. Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su reglamento.
2. La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresa incluidos en su ámbito de aplicación se efectuarán conforme a los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

### **DISPOSICION DEROGATORIA**

Ambas representaciones suscriben y aprueban en su totalidad el presente Texto de la Normativa Laboral de Aserpinto.

Este texto conlleva la derogación de lo contenido en todos los Convenios, que existiendo con anterioridad con cualquier carácter, se opongan a lo establecido en el mismo, constituyendo éste el cuerpo normativo laboral para la Empresa Aserpinto, entrando en vigor con la firma del presente Convenio Colectivo y solamente en lo no previsto en el mismo, se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente.

### **DISPOSICIÓN ADICIONALES**

#### **DISPOSICION ADICIONAL I**

##### **1º- REVISION SALARIAL**

Todos los conceptos retributivos tendrán carácter retroactivo y serán de aplicación desde el 1 de Enero de 2.008

#### **DISPOSICION ADICIONAL II**

##### **1º- PRESTACIÓN DE SERVICIOS A TRAVÉS DE TERCEROS**

La parte social firmante del presente Convenio Colectivo, tendrán derecho a obtener un informe anual sobre aquellos servicios públicos prestados a los ciudadanos a través de terceros, como contratas o similares.

#### **DISPOSICION ADICIONAL III**

1º- Tanto la Empresa como el Comité se obligan a cumplir fielmente con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

## **DISPOSICIÓN ADICIONAL IV**

### **MEJORAS EN EL PRESENTE CONVENIO**

Cualquier disposición con rango de ley publicada por las diferentes administraciones del Estado, en materia laboral, que contengan una mejora en el articulado del presente convenio, la aplicación de las mismas será desde el mismo día de entrada en vigor de dicha ley.

### **DISPOSICIONES FINALES**

**1º.-** Todas las referencias del presente Convenio Colectivo a las partes firmantes del mismo, son sin perjuicio de lo dispuesto legalmente sobre derecho a la participación de los representantes de los trabajadores.

**2º.-** Se entiende por cambio sustancial en las condiciones de trabajo, el definido como tal en el artículo 41 del texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores.

**3º.-** Se entiende por deber público de carácter inexcusable, el comprendido en los siguientes supuestos:

- a) La designación o elección para el ejercicio de un cargo público.
- b) La participación en mesa electoral.
- c) El ejercicio del derecho de voto.
- d) La comparecencia ante los órganos jurisdiccionales.
- e) El cumplimiento de los deberes de denuncia, socorro y de impedir la comisión de un delito.

**4º.-** En el supuesto de despido disciplinario de un trabajador con relación jurídica de carácter laboral y contrato de trabajo indefinido, y si este fuese declarado improcedente mediante sentencia firme, habrá que estar a lo establecido en el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores que dice:

#### **Artículo 56. Despido improcedente:**

1. Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador, con abono de los salarios de tramitación previstos en el párrafo b) de este apartado 1, o el abono de las siguientes percepciones económicas que deberán ser fijadas en aquélla:

- a. Una indemnización de cuarenta y cinco días de salario, por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de cuarenta y dos mensualidades.
- b. Una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia que declare la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación.

El empresario deberá mantener en alta al trabajador en la Seguridad Social durante el período correspondiente a los salarios a que se refiere el párrafo anterior.

2. En el supuesto de que la opción entre readmisión o indemnización correspondiera al empresario, la cantidad a que se refiere el párrafo b) del apartado anterior quedará limitada a los salarios devengados desde la fecha del despido hasta la de la conciliación previa, si en dicho acto el empresario reconociera el carácter improcedente del despido y ofreciese la indemnización prevista en el párrafo a) del apartado anterior, depositándola en el Juzgado de lo Social a disposición del trabajador en el plazo de cuarenta y ocho horas siguientes a la celebración del acto de conciliación.
3. En el supuesto de no optar el empresario por la readmisión o la indemnización, se entiende que procede la primera.
4. Si el despido fuera un representante legal de los trabajadores o un delegado sindical, la opción corresponderá siempre a éste. De no efectuar la opción, se entenderá que lo hace por la readmisión. Cuando la opción, expresa o presunta, sea en favor de la readmisión, ésta será obligada.

## **ANEXO DE TABLAS SALARIALES**

El Presente Convenio, que consta de setenta y tres páginas (72 páginas de texto legal más 1 anexo de tablas salariales) ha sido ratificado, por mayoría, en la Asamblea de los Trabajadores, celebrada el día siete de mayo del año dos mil ocho.

Y, en prueba de su conformidad, se firma el presente Acuerdo en Pinto, a nueve de mayo del año dos mil ocho.

### **POR LA EMPRESA:**

Doña Miriam Rabaneda Gudiel  
Presidenta de Aserpinto.

D. Julio López Madera  
Consejero Delegado.

D. Javier Polo Alvez  
Director Gerente.

D. Juan Carlos Rodríguez Blázquez  
Director de Asesoría Laboral.

D. F. Javier Gutierrez Badorrey.  
Director de Controlling.

### **POR LOS TRABAJADORES:**

D. José María Fernández Rodríguez  
Presidente del Comité de Empresa

D. Luís Isidro Martín Cabañas  
Secretario del Comité de Empresa

**Por CC.OO:**  
MARTA DEL CASTILLO CAMACHO

AZUCENA YAGÜE RODRIGUEZ

JUAN ANTONIO MANZANO DELGADO

Doña Marta Sánchez García.  
Directora de Operaciones.

M<sup>a</sup> ISABEL DELGADO AUÑÓN

D. Elio Troya Casado  
Dpto RR.HH.

CONSUELO CAMACHO GARCIA

Doña Vanesa Fernandez Chateignier.  
Dpto RR.HH.

MARTIN FERNANDEZ ALMENDROS  
(Delegado Sindical).

Doña Maria del Carmen Rodríguez  
Auditoria Interna

JUAN CARLOS PANIAGUA  
(Asesor CC.OO).

ESTEFANIA GONZALEZ ELICES

MIGUEL ANGEL OLMOS FERNANDEZ

NURIA RODRIGUEZ GARRIDO

MARIA MIGUEL CALVO  
(Delegado Sindical).

JUAN F. CRUZ MORENO

JAVIER MARTIN  
(Asesor UGT).

CARMEN ARRANZ SIERRA

**Por CSI – CSIF:**

M<sup>a</sup> ELENA DIAZ MUÑOZ

SUSANA DELGADO GIL  
(Delegado Sindical).

PEDRO GONZALEZ  
(Asesor CSI-CSIF).