

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

2165/24

JUNTA DE ANDALUCÍA CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, EMPRESA, Y TRABAJO AUTÓNOMO EN ALMERÍA

ANUNCIO

Visto el texto del Acuerdo por el que se aprueban el **Convenio Colectivo de la empresa pública DESARROLLO URBANÍSTICO DE EL EJIDO, S.L, con código de convenio 04100282012018**, suscrito con fecha 27 de junio de 2024, de una parte por los representantes de la empresa y, de otra parte, representantes de la parte trabajadora, y de conformidad con el Art. 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, conforme el Art. 63.1.8 del Estatuto de Autonomía de Andalucía, el Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías

Esta Delegación Territorial;

ACUERDA

Primero. Proceder a la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a las partes integrantes de la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Almería.

En la Ciudad de Almería, a diecinueve de julio de dos mil veinticuatro.
EL DELEGADO TERRITORIAL, Amos García Hueso.

II CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PÚBLICA DESARROLLO URBANÍSTICO DE EL EJIDO S.L (DUE)

Capítulo I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Determinación de las partes intervinientes

Las partes intervinientes en el presente Convenio Colectivo son, por un lado, la representación de la Empresa Pública Desarrollo Urbanístico de El Ejido, S.L. y por otro, la representación del conjunto de sus trabajadores/as, conforme han quedado acreditadas ambas representaciones en la Comisión Negociadora de este Convenio Colectivo. Ambas partes reconocen mutuamente su legitimación y capacidad para negociar y suscribir el presente Convenio Colectivo, de conformidad con lo establecido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. Ámbito Funcional y Ámbito Personal

El ámbito funcional del presente convenio está constituido por la empresa Desarrollo Urbanístico de El Ejido, S.L.

El presente acuerdo tiene carácter de Convenio Colectivo y tiene como objeto regular las relaciones jurídico-laborales entre la empresa, Desarrollo Urbanístico de El Ejido, SL (en adelante DUE) y las personas trabajadoras que se definen en el párrafo siguiente.

El convenio será de aplicación a todas las personas trabajadoras que prestan sus servicios en la Empresa DUE; asimismo, será de aplicación a las que se incorporen a la plantilla de DUE con posterioridad a la firma del Convenio en cualquiera de las modalidades de contratación.

Artículo 3. Normativa aplicable

Desarrollo Urbanístico de El Ejido, SL es una sociedad mercantil de responsabilidad limitada constituida por el Ayuntamiento de El Ejido, y de capital cien por cien municipal. En consecuencia, se rige por el ordenamiento jurídico privado, salvo las materias en que les sea de aplicación la normativa presupuestaria, contable, de control financiero, de control de eficacia y contratación (art. 85.ter LRBRL).

Igualmente, le son de aplicación:

- Ley de Presupuestos Generales del Estado
- Los artículos 52 a 55 y 59 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- La Ley 5/2010, de 11 de junio de Autonomía Local de Andalucía, art. 48.3.
- El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de aplicación reguladora de las condiciones socio laborales de los trabajadores.

Artículo 4. Ámbito Temporal

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2.023 y tendrá una duración de 4 años, concluyendo su vigencia el 31 de diciembre de 2.026 y sus efectos económicos serán a partir de la fecha de la firma del Convenio.

Este Convenio se prorrogará de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes.

Artículo 5. Denuncia del Convenio

1. El convenio quedará prorrogado, a partir de la fecha de su vencimiento, por periodos de un año mientras alguna de las partes no lo denuncie expresamente con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su terminación o de cualquiera de sus prórrogas.

2. Caso de no existir denuncia, el presente Convenio se prorrogará tácitamente de año en año y, en lo que se refiere a su contenido retributivo, se estará a la previsión legal que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año.

3. Denunciado el Convenio Colectivo sus efectos se aplicarán de forma provisional durante el tiempo que sea necesario, hasta que se logre acuerdo expreso para un nuevo Convenio Colectivo.

Artículo 6. Comisión Paritaria

Se constituye una comisión paritaria que tendrá como objeto la interpretación, mediación y arbitraje del presente Convenio que estará integrada por representantes de la empresa y trabajadores/as en proporción a los resultados de las elecciones sindicales, garantizando al menos un representante por cada sección sindical con representación en cualquiera de los Comités de Empresa existentes en DUE.

La comisión paritaria se reunirá con carácter ordinario cada seis meses, y con carácter extraordinario cuando una de las partes lo solicite mediante escrito en el que se hará constar los asuntos a tratar, que se reunirán en el plazo de siete días desde la fecha de la convocatoria. Cada parte, previa comunicación a la contraria, podrá designar a un asesor que asistirá a dichas reuniones con voz, pero sin voto.

La comisión paritaria así constituida tendrá las siguientes funciones:

1. Velar por la aplicación, cumplimiento e interpretación de lo estipulado en este convenio.
2. La comisión paritaria actuará sin invadir en ningún momento las atribuciones que correspondan únicamente a la dirección de la empresa y a la representación legal de los/as trabajadores/as, manteniéndose siempre dentro de las normas legales.
3. La adaptación del convenio a los cambios normativos que pudieran producirse y, si fuera necesario, su modificación.
4. La comisión se reunirá con carácter extraordinario, en el plazo de cuarenta y ocho horas, cuando una de las partes lo solicite, al objeto de recibir, encauzar y tramitar las reclamaciones de los/as trabajadores/as en relación con los temas que sean de su competencia, proponiendo a la dirección de la empresa las resoluciones que estime convenientes.
5. Los conflictos relativos a las materias derivadas de las relaciones de trabajo, tendrán un primer tratamiento preventivo por el cual los/as representantes de los/as trabajadores/as comunicarán las dificultades surgidas a la dirección de la empresa para que trate de eliminarlas a la mayor brevedad.
6. Los conflictos en materia de interpretación y aplicación de los acuerdos o pactos se dilucidarán a través de la comisión paritaria. Las partes someterán sus discrepancias a la citada comisión con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales de solución de conflictos que fueran aplicables o procedimientos judiciales ante el órgano judicial competente, las partes legitimadas deberán plantear la controversia ante la comisión paritaria del convenio colectivo, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que el conflicto colectivo le fuera planteado, con la intención de conocerlo e intentar solventarlo. Si la comisión paritaria no alcanzara un acuerdo o no se pronunciara en el plazo indicado, las partes podrán recurrir a los procedimientos no judiciales de solución de conflictos que fueran aplicables y, si fuera el caso, ante el órgano judicial competente.
7. Corresponde a la comisión paritaria el establecimiento de los procedimientos negociados que sean precisos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la no aplicación de condiciones de trabajo a que se refiere el art. 82.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7. Condiciones más beneficiosas

Se respetarán todas las situaciones personales que con carácter global excedan del pacto. Se respetarán, en todo caso, las condiciones más beneficiosas que vengan establecidas por disposición legal o costumbre arraigada.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, en el supuesto de que por parte de la jurisdicción competente se anulase o invalidase alguno de sus pactos del presente convenio, las partes signatarias se comprometen a reunirse en el plazo de 10 días desde la firmeza de la resolución correspondiente al objeto de resolver el problema planteado, procediendo a modificar la norma concreta invalidada así como todas las que se vean afectadas por dicha modificación, manteniéndose en vigor el resto del articulado del Convenio.

Artículo 9. Compensación y absorción de mejoras.

Las condiciones que se pactan en el presente convenio son absorbibles y compensables tanto por concepto de idéntica

naturaleza, como en conjunto global, con aquellas que existiesen con anterioridad a su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de su existencia.

Las mejoras económicas que se establecen serán absorbibles y compensables, en lo que alcancen, con aquellas mejoras que en el futuro pudieran establecerse en virtud de disposición legal de rango superior al presente acuerdo, debiendo realizarse esta compensación tanto por conceptos como globalmente.

Capítulo II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 10. Organización

1. Corresponde al Consejo de Administración la determinación de la estructura orgánica interna; por tanto, también el establecimiento o configuración de la organización, de sus diferentes órganos administrativos, así como la concreción de sus funciones y, en consecuencia, la determinación del número de puestos de trabajo de que requiere para prestar los servicios. Todo ello, con sujeción al marco legal vigente y de acuerdo con los estatutos de la sociedad.

2. Corresponderá a la empresa la organización del trabajo, con sujeción a las directrices marcadas por el Consejo de Administración, con respeto a la normativa legal vigente y a lo contenido en este convenio de condiciones sociolaborales sobre los derechos de audiencia, información, negociación, etc. reconocidos a los/as trabajadores/as y sus representantes.

3. **Plantillas.**- Su determinación corresponde al Consejo de Administración, en cuanto entra dentro de la potestad organizativa del mismo y se confeccionará anualmente a través del presupuesto. De dicha plantilla, se entregará una copia a los representantes de los trabajadores o a la comisión paritaria del convenio para su conocimiento.

Artículo 11. Prestación del trabajo

1. El/la trabajador/a está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones de sus superiores en el ejercicio regular de sus facultades de mando, debiendo ejecutar cuantos trabajos, tareas o actividades se le ordenen dentro del cometido propio de su contrato laboral, puesto de trabajo, categoría o competencia profesional, con respeto a las normas contempladas en el presente convenio y demás normativa laboral de aplicación.

Si la persona trabajadora observa entorpecimiento para ejercer su trabajo, falta o defectos en el material, en los instrumentos o en las máquinas, estará obligada a dar cuenta de forma urgente a sus jefes/as inmediatos/as.

El/la trabajador/a cuidará de las máquinas y útiles que se le confíen, los mantendrá en perfecto estado de conservación y será responsable de los desperfectos, deterioros o daños que se produzcan por su culpa. Queda prohibido utilizar máquinas, herramientas o útiles para uso distinto al determinado por la empresa.

La empresa pondrá al alcance de los/as trabajadores/as todos los medios necesarios para que estos y estas puedan ejecutar su trabajo en las mejores condiciones de comodidad, higiene y seguridad. Por su parte, los/as trabajadores/as están obligados/as a utilizar los medios de protección que se les faciliten.

2. **Discreción profesional.** La persona trabajadora asume la obligación de utilizar la información de la empresa a la que tenga acceso única y exclusivamente en el marco de su actividad laboral y para el mejor desarrollo de la misma, sin que pueda ser utilizada para beneficio personal o de terceros y a preservarla en estricta confidencialidad conforme a Ley Orgánica 15/1999 de Protección de Datos de Carácter Personal, cuyo incumplimiento constituirá una falta muy grave en aplicación del régimen disciplinario previsto en el presente convenio.

No existirá obligación de confidencialidad en los casos en los que la información ya fuese de dominio público o susceptible de acceso público conforme a lo regulado por la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, y cuando sea requerida por una autoridad competente, jueces/as o tribunales y constituya un deber para el/la trabajador/a o para la empresa el facilitar dicha información.

3. **Protección de datos.** La empresa establecerá normas específicas para garantizar la protección de los derechos y libertades en relación con el tratamiento de datos personales de las personas trabajadoras en el ámbito laboral, en particular a efectos de contratación de personal, ejecución del contrato laboral, incluido el cumplimiento de las obligaciones establecidas por la ley o por el presente convenio colectivo, gestión, planificación y organización del trabajo, igualdad y diversidad en el lugar de trabajo, salud y seguridad en el trabajo, protección de los bienes de empleados/as o clientes/as, así como a efectos del ejercicio y disfrute individual o colectivo de los derechos y prestaciones relacionados con el empleo y a efectos de la extinción de la relación laboral.

Dichas normas incluirán medidas adecuadas y específicas para preservar la dignidad humana de los/as interesados/as, así como sus intereses legítimos y sus derechos fundamentales, prestando especial atención a la transparencia del tratamiento, a la transferencia de los datos personales entre administraciones públicas y a los sistemas de supervisión en el lugar de trabajo.

Las personas trabajadoras podrán ejercitar los derechos de acceso, rectificación y cancelación en el ámbito de lo reconocido por la Ley Orgánica 15/1999 de 13 de diciembre, sobre la información de carácter personal obrante en los ficheros de la empresa, para ello se dirigirán al Departamento de Recursos Humanos.

4. Movilidad funcional:

- La movilidad funcional se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del/la trabajador/a.
- La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al mismo grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. La empresa deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores.
- En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, la persona trabajadora sólo podrá reclamar el ascenso, si durante un periodo de dos años no ha sido convocada dicha vacante mediante la correspondiente oferta de empleo público, sin

perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el/la trabajadora podrá reclamar ante la jurisdicción social.

- El/la trabajador/a tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo por ineptitud sobrevenida o por falta de adaptación, en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales, como consecuencia de la movilidad funcional.
- El cambio de funciones distintas de las pactadas, no incluido en los supuestos previstos en este artículo, requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en el presente Convenio Colectivo.

Capítulo III. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 12. Clasificación funcional y profesional de los trabajadores

1. Los/las trabajadores/as que presten su actividad en el ámbito del presente Convenio colectivo serán clasificados/as en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, de conformidad con lo establecido en la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) llevada a cabo por la empresa, su correspondiente descripción y valoración, y que fue aprobada por la Representación Legal de los/as Trabajadores/as en fecha 12 de enero de 2024, según consta en acta levantada al efecto en reunión de la Mesa de Negociación de la RPT de igual fecha.

2. Esta clasificación se realizará en grupos profesionales definidos por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que en cada caso desempeñen. Dentro de algunos de los grupos de esta forma definidos, podrán establecerse áreas funcionales diferentes, en los términos contemplados más adelante.

Artículo 13. Factores de encuadramiento dentro de la estructura de clasificación profesional

1. En atención a la RPT, el encuadramiento de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, dentro de la estructura de clasificación profesional en él establecida y, por consiguiente, la asignación a cada una de ellas de un determinado grupo profesional, es el resultado de la conjunta ponderación de los factores considerados en la Valoración de Puestos de Trabajo (VPT), esto es, titulación, especialización, experiencia, dificultad técnica, responsabilidad por mando y por trascendencia de los errores, visualización de pantalla, esfuerzo físico e intelectual, peligrosidad, penosidad y características de la jornada laboral.

2. En la valoración de los factores de encuadramiento anteriormente mencionados se han tenido en cuenta los siguientes aspectos:

- a) Titulación académica: Hace referencia a la especial cualificación que es necesaria para el desempeño esencial de las funciones del puesto, así como a la necesidad de su actualización.
- b) Especialización: Se refiere a la especialidad y complejidad de los conocimientos requeridos para el desempeño de las funciones.
- c) Experiencia requerida para el puesto: Se valora el tiempo necesario para desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo y las funciones esenciales del mismo.
- d) Dificultad técnica: Se valoran los niveles de habilidades, actualización de conocimientos y dificultades intrínsecas al puesto de trabajo.
- e) Responsabilidad por mando: Se valora el grado de supervisión, coordinación, instrucción y control de las funciones y tareas, la capacidad de interrelacionar, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.
- f) Responsabilidad por trascendencia de los errores: Repercusión global que tiene el regular desempeño de las funciones en los resultados de la empresa.
- g) Visualización de pantalla: Mide la temporalización de la exposición a la visualización de pantallas.
- h) Esfuerzo intelectual: Valora el esfuerzo intelectual y concentración requerido para las funciones esenciales del puesto.
- i) Esfuerzo físico: Se valora el nivel de esfuerzo corporal necesario para el desempeño de las funciones del puesto.
- j) Penosidad: Se valora la penosidad del puesto de trabajo desde la óptica física, psicológica y ambiental.
- k) Peligrosidad: Valora el riesgo y la peligrosidad del puesto de trabajo tras el cumplimiento de las medidas de prevención de riesgos laborales implantadas en la empresa.
- l) Características de la jornada laboral: Valora las características de la jornada de trabajo, bien la ordinaria o las especiales por alguna de sus características o disponibilidad.

Artículo 14. Relación de Puestos de Trabajo.

La planificación de recursos humanos es una pieza clave dentro de la planificación general de la empresa, por lo que ha de ser estudiada con rigor y ha de responder íntegramente a las necesidades reales de la empresa, abundando en el estudio de cuál va a ser la estructura futura de la empresa y las necesidades de personal que va a tener.

Su determinación corresponde al Consejo de Administración, en cuanto entra dentro de la potestad organizadora del mismo establecida en los estatutos de la sociedad, a confeccionar anualmente a través del presupuesto.

En consecuencia, su revisión será fruto del diagnóstico y planificación de las necesidades prioritarias de efectivos de la empresa; la redistribución de efectivos en función de las cargas reales de trabajo; las reclasificaciones de puestos en función del incremento del contenido funcional y, en base a ello, se podrán determinar las necesidades de promoción interna; los procesos de selección y su temporalidad; las necesidades de formación.

Todos los puestos de trabajo existentes, así como aquellos otros que en el futuro puedan crearse, dispondrán de su correspondiente descripción. Las actividades a realizar en cada puesto o grupo de puestos de trabajo se recogerán en el correspondiente Manual de Funciones. El citado manual deberá estar disponible para su estudio por los representantes de los trabajadores, en el ámbito temporal de vigencia del presente convenio colectivo.

Artículo 15. Grupos profesionales

1. El sistema de clasificación profesional se organiza por medio de grupos profesionales, integrados por áreas funcionales que agrupan los puestos de trabajo descritos en la RPT vigente a la firma del presente Convenio.

2. A los efectos de lo establecido en el apartado anterior, se entenderá por:

- a) Grupo profesional: Agrupación unitaria de aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación caracterizada por la identidad de factores de encuadramiento.
- b) Áreas funcionales y especialidades: La agrupación de los puestos de trabajo de varias especialidades.

Las áreas funcionales, comunes a todos los grupos profesionales, son las siguientes:

- 1.º Técnica: Incluye funciones, tareas y cometidos de carácter eminentemente técnico, para cuya realización se precisa un cierto grado de cualificación, experiencia y/o aptitudes adquiridas mediante título universitario (grado, master o doctorado), formación profesional de grado medio o superior, o certificado de profesionalidad equivalente.
- 2.º Administrativa: Incluye funciones, tareas y cometidos relativos a la administración, organización, gestión económica y del personal para cuya realización se requiere un cierto grado de cualificación, experiencia o aptitudes adquiridas mediante título universitario (grado, máster o doctorado), formación profesional de grado medio o superior, certificado de profesionalidad equivalente o Enseñanza Secundaria Obligatoria.
- 3.º Operaria: Incluye las funciones y tareas que, no formando parte de las anteriores, son desarrolladas por personal que, con cierto grado de formación y en base a sus conocimientos, realizan cometidos correspondientes a las especialidades calificadas como tales en el presente convenio colectivo.

c) Especialidad: La agrupación homogénea de puestos de trabajo dentro de cada grupo profesional y área funcional.

Asimismo, el criterio de adscripción de un puesto de trabajo u ocupación específica a un área funcional vendrá determinado por el tiempo de trabajo, respecto de la jornada anual, dedicado a las funciones contenidas en el mismo.

En el Anexo I del presente convenio se contiene la estructura de clasificación profesional de la empresa.

3. El personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo se clasificará en razón de la función desempeñada en los grupos profesionales aquí establecidos:

Grupo profesional 1: Personal de limpieza, peón, auxiliar administrativo/a, peón especialista.

1. Criterios generales: Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas y específicas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia o supervisión, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.
2. Formación: Certificado de escolaridad, certificado en ESO o formación no reglada de capacitación profesional. El/la peón especialista de alumbrado público tendrá que ostentar el título de Formación Profesional Básico en Electricidad y Electrónica o formación no reglada de capacitación profesional con experiencia acreditada de dos años.

Grupo profesional 2: Oficial/a administrativo/a, oficial/a 2ª, lector/a 2ª, técnico/a administrativo/a, oficial 1ª, conductor/a-maquinista, lector/a 1ª, almacenero/a.

1. Criterios generales: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo instrucciones específicas pero que puedan requerir cierta iniciativa y adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y que puedan tener una supervisión directa sobre el trabajo realizado por sus colaboradores/as.
2. Formación: Título de bachillerato, ciclo formativo de grado medio o equivalente. Graduado en ESO o asimilado, con experiencia mínima acreditada de dos años.
 - Para el puesto de técnico/a administrativo/a se requiere título de ciclo formativo de grado superior, formación profesional de grado superior o equivalente o ciclo formativo de grado medio, bachillerato o equivalente con experiencia mínima de dos años.
 - Para el puesto de conductor/a-maquinista se requiere el ciclo formativo de grado medio o equivalente, rama mecánica o electromecánica de vehículos, o experiencia mínima acreditada de dos años.
 - En el caso de oficiales/as de alumbrado público se exige el título de Técnico Superior de Electricidad y Electrónica, en sus distintos ciclos formativos o formación no reglada de capacitación profesional con experiencia mínima acreditada de dos años.

Grupo profesional 3: Encargado/a de vehículos, inspector/a de subcontratas, capataz, inspector/a de Aguas.

1. Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas y gestión de procesos y procedimientos que pueden ser de naturaleza heterogénea, que requieren amplios conocimientos, así como de iniciativa y suponen la integración, coordinación y supervisión directa e indirecta del trabajo realizado por sus colaboradores/as.
2. Formación:
 - Encargado/a de vehículos: Título de ciclo formativo de grado superior, formación profesional de grado superior o título técnico equivalente en materia de automoción, mecánica y/o electromecánica. Ciclo formativo de grado medio, bachillerato o equivalente con experiencia mínima acreditada de dos años.

- Inspector/a de subcontratas e inspector/a de aguas: Título de bachillerato, ciclo formativo de grado medio o equivalente. Graduado en ESO o asimilado, con experiencia mínima acreditada de dos años.
- Capataz: Titulación de bachillerato o equivalente, Bachillerato Unificado Polivalente, ciclos formativos de grado medio o superior, o Formación Profesional 1er grado o 2º grado, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión completada con experiencia dilatada en el puesto de trabajo, con un mínimo de cinco años.

Grupo profesional 4: Técnico/a auxiliar de departamento, jefe/a de almacén, técnico/a de área, técnico/a de departamento, técnico/a departamento informática.

1. Criterios generales: Funciones con o sin responsabilidad de mando con un alto grado de autonomía e iniciativa que suponen tareas complejas con un importante contenido de actividad intelectual o de interrelación humana.

2. Formación:

- Técnico/a auxiliar de departamento: Título de ciclo formativo de grado superior, formación profesional de grado superior o equivalente. Ciclo formativo de grado medio, bachillerato o equivalente con experiencia mínima de dos años.
- Jefe/a de almacén: Título de ingeniería técnica, diplomatura universitaria, arquitectura técnica, grado universitario o equivalente con experiencia mínima de cuatro años.
- Técnico/a de área y técnico/a de departamento: Título de ingeniería técnica, diplomatura universitaria, arquitectura técnica, grado universitario o equivalente.
- Técnico/a de departamento informática: Título de ingeniería técnica, diplomatura universitaria, arquitectura técnica, grado universitario o equivalente con experiencia mínima de cuatro años.

Grupo profesional 5: Jefe/a de departamento técnico, analista, staff técnico, jefe/a de departamento, jefe/a de área.

1. Criterios generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad y que pueden comportar una responsabilidad directa sobre una o varias áreas funcionales. Habitualmente conllevan responsabilidad de mando sobre la organización que puede afectar a uno o varios colaboradores y colaboradoras.

2. Formación:

- Jefe/a de departamento técnico: Título de ingeniería técnica, diplomatura universitaria, arquitectura técnica, grado universitario o equivalente.
- Analista: Titulación universitaria de licenciatura o grado en economía, contabilidad, finanzas o equivalente. Diplomatura universitaria en empresariales, economía o contabilidad con un mínimo acreditado de seis años de experiencia.
- Staff técnico: Título de ingeniería industrial, grado o equivalente.
- Jefe/a de departamento y jefe/a de área: Titulación universitaria de grado o equivalente, licenciatura, ingeniería superior; diplomatura universitaria con un mínimo acreditado de seis años de experiencia.

Grupo profesional 6: Director/a de servicio; gerencia.

1. Criterios generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogéneas que integran responsabilidades sobre planificación, organización, dirección y coordinación, con objetivos globales definidos y amplio grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. También aquellas que pueden comportar una responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales a partir de directrices generales de carácter amplio. Todo ello con responsabilidad de mando y dirección de personas o equipos.

2. Formación: Titulación universitaria de grado o equivalente, licenciatura o ingeniería superior completados con una formación específica en el puesto de trabajo; o diplomatura universitaria completada con una experiencia dilatada en su sector profesional. Se valorarán postgrados universitarios.

Capítulo IV. ACCESO, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 16. Acceso, Promoción Interna y Formación

1. Oferta de Empleo Público. De conformidad con lo dispuesto en la Disposición Adicional Primera del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante LEBEP), y por su condición de empresa pública, DUE estará obligada a aplicar los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, contenidos en el artículo 55 del citado Estatuto para el acceso al empleo público, mediante procedimientos en los que se garanticen los principios constitucionales antes expresados, así como los principios rectores establecidos a continuación:

- Publicidad de las convocatorias y de sus bases.
- Transparencia.
- Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.
- Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.
- Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.
- Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.

Aquellas vacantes que se puedan producir y que no fueran objeto de amortización de acuerdo con el nivel de actividad, desarrollo tecnológico u otras circunstancias que aconsejen tal medida, podrán ser objeto de convocatoria pública.

Por tanto, el procedimiento para cubrir dichas vacantes irá precedido de convocatoria pública y de los procesos selectivos correspondientes, basados en los principios de igualdad, mérito y capacidad.

La provisión de las vacantes para el personal se hará de acuerdo con el siguiente sistema:

- a. Convocatoria interna. Tendrán derecho de preferencia a cubrir las vacantes existentes los/as trabajadores/as de la empresa, siempre que reúnan los requisitos de titulación exigidos para la categoría profesional en la que esté encuadrada la vacante, debiendo superar las pruebas selectivas correspondientes, en las que se tendrán en cuenta criterios de antigüedad, desempeño de puestos anteriores, formación, etc.
- b. Convocatoria externa. Si la plaza no se cubre a través del procedimiento anterior, se realizará mediante oferta externa debiendo superar las pruebas selectivas correspondientes adecuadas al perfil del puesto de trabajo.

2. Contratación Temporal: Se podrá proceder a la contratación de personal temporal en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables, de acuerdo a la legislación laboral vigente y conforme a las limitaciones establecidas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado del ejercicio correspondiente. Las necesidades no permanentes de personal se atenderán mediante la contratación de personal temporal, a través de la modalidad más adecuada para la duración y carácter de las tareas a desempeñar, expresando claramente el objeto causal que la motiva.

Para la contratación temporal, se utilizarán las bolsas de empleo creadas al efecto, y se realizará mediante convocatoria pública basada en los principios de Igualdad, mérito y capacidad; su publicación se realizará en la página web y en los tabloneros de anuncios de la empresa.

Modalidades de contratación temporal: En este apartado se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, conforme a la redacción dada por el Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo y, en todo caso, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

3. Promoción interna: La promoción profesional consistirá en el ascenso de los trabajadores desde un grupo profesional a otro distinto con mayor nivel retributivo. Se reservarán todas aquellas vacantes o plazas de nueva creación que, por sus características, supongan posibilidad de promoción para los trabajadores de la empresa. Si la plaza no fuese cubierta a través de la promoción interna, se realizará mediante turno libre a través de la correspondiente Oferta de Empleo Público.

Con dicho fin, la empresa informará a la representación legal de los/las trabajadores/as de las situaciones de promoción previstas para el año en curso.

Sólo podrán participar en los procesos de promoción interna, el personal fijo o indefinido que, a la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes, cuente con una antigüedad mínima de un año.

El procedimiento de selección se establecerá de conformidad con lo dispuesto anteriormente en el artículo 14.1 del presente convenio. Las bases de las convocatorias serán comunicadas a la representación legal de los/las trabajadores/as para su información.

Las pruebas a realizar en su caso y en especial el baremo de méritos, que serán únicos para cada convocatoria, se ajustarán al perfil profesional de los puestos ofertados, que tendrán las siguientes fases y ponderaciones con respecto a la puntuación total del proceso:

- Pruebas teóricas y/o prácticas (75% del total).
- Méritos (25% del total):
 - M-1: Antigüedad.
 - M-2: Cursos de formación relacionados con el perfil profesional de la plaza.
 - M-3: Formación académica.
 - M-4: Experiencia profesional.
 - M-5: Tasa de actividad/absentismo en los dos últimos años.
 - M-6: Historial profesional en la empresa.

El ascenso no será definitivo hasta transcurrido un período de prueba, que será de seis meses para el personal titulado y de dos meses para el resto del personal. Durante este período, el/la trabajador/a ascendido ostentará el puesto de trabajo al que ha sido promocionado/a provisionalmente, percibiendo el salario correspondiente a la misma. En caso de no superar satisfactoriamente el período de prueba, el/la trabajador/a volverá a desempeñar los trabajos propios de su categoría y nivel anterior, percibiendo el salario propio de la misma.

4. Formación: La Dirección de la Empresa y los Comités de Empresa promoverán la formación del personal de plantilla, entendiendo la misma como el medio indispensable para el desarrollo profesional y personal de los recursos humanos en la Empresa. Para ello, se realizará anualmente el pertinente estudio, al objeto de determinar las necesidades existentes y elaborar el correspondiente plan de formación.

Asimismo, la empresa a través entre otros medios de los tabloneros de anuncios dará la mayor difusión posible sobre las acciones formativas.

Las partes firmantes consideran que tanto la dirección de la empresa como los/as trabajadores/as deben colaborar para el mejor desarrollo de las acciones formativas, posibilitando el aprovechamiento integral de los recursos económicos, humanos y materiales disponibles para formación.

Es obligación de todo/a trabajador/a incluido en una acción formativa aprovechar al máximo posible los recursos asociados a dicha formación.

Existirá una comisión de formación, de composición paritaria, integrada por dos miembros designados por la dirección de la empresa y otros dos designados por el comité de empresa, al objeto de potenciar la formación de las personas trabajadoras.

La representación de los/as trabajadores/as, a través de la comisión de formación, participará en la detección de necesidades formativas y contribuirá junto con la empresa a elaborar el plan de formación.

La comisión se convocará con periodicidad trimestral para informar y analizar con la representación de los trabajadores/as la marcha del plan de formación, programas de prácticas y cuantos otros aspectos tengan relación con la formación en la Empresa, sin perjuicio de reunirse a petición de una de las partes excepcionalmente cuando haya que tratar algún tema concreto.

Cuando la formación esté ligada al adecuado desempeño del puesto de trabajo y en materia de seguridad y salud, la asistencia a los cursos programados, salvo por causas justificadas, será obligatoria, computándose como de trabajo efectivo el tiempo invertido en caso de no coincidencia con la jornada laboral y se compensará con descanso.

CAPÍTULO V. RÉGIMEN DE TRABAJO

Artículo 17. Calendario laboral

En el mes de diciembre se negociará el calendario laboral anual del año siguiente, estableciéndose en él los días festivos.

Artículo 18. Jornada laboral

En cuanto a la jornada de trabajo para el sector público, se estará a lo dispuesto en la disposición adicional centésima cuadragésima cuarta de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, siempre y cuando ésta se encuentre vigente.

En cualquier caso, si durante la vigencia del presente convenio se publicara una nueva disposición legal por la que se regulara una nueva jornada máxima de trabajo efectivo para el sector público, se estará a lo que dicha disposición legal disponga.

De no existir regulación de obligado cumplimiento, se procederá a su negociación por las partes, en virtud del artículo 86 del ET.

No se establece cómputo anual de horas de trabajo, si no que este será el resultado de la aplicación del calendario anual al horario establecido con un cómputo semanal de 37,5 horas. La asignación del tipo de jornada será sometida a negociación con los/as representantes sindicales con carácter previo a su asignación definitiva para su aprobación.

Artículo 19. Servicio de guardia

Dado el carácter público del servicio y su inexcusable ejecución, se establecerá semanalmente un sistema de guardias localizadas fuera de la jornada laboral que consistirán en la realización de cualquier necesidad que surja y que garantice la prestación del servicio público encomendado por el Excmo. Ayuntamiento de El Ejido a la empresa.

Estas guardias tendrán carácter semanal, de lunes a lunes, abarcando los tramos horarios que no queden cubiertos por la jornada laboral estándar de cada servicio.

La empresa será la que determine si un/a trabajador/a cumple o no los requisitos para formar parte del servicio de guardia. Dicha inclusión en este servicio será voluntaria por parte del trabajador, aunque una vez incluido, la prestación de la guardia será obligatoria y solo podrá renunciar a continuar integrado en este servicio por causas muy justificadas.

El personal que aspire a la realización de la guardia deberá estar debidamente cualificado. La cualificación se obtendrá habiendo desempeñado las funciones sobre las que se oferta la guardia y consistirá en realizar trabajos con personal que esté desempeñando funciones similares a las que se oferta en la guardia, con anterioridad a ser seleccionado para esta.

Durante el turno de guardia, el/la trabajador/a debe de estar disponible a menos de 20 minutos del municipio de El Ejido para que, en el caso de ser avisado, pueda acudir a atender la incidencia lo antes posible.

El servicio de guardia estará formado, tanto por el personal que a la fecha de la firma de este convenio ya se encontraba adscrito de forma indefinida al mismo, como por el personal que forma parte de las bolsas de guardia de las distintas áreas.

La cuantía a percibir será la establecida en el Anexo IV, según la realización de la prestación de servicios y el tipo de adscripción al sistema de guardias.

El personal que actualmente no esté incluido en el servicio de guardia tendrá la posibilidad de poder participar en las bolsas que se creen en dicho servicio a tal efecto, siempre y cuando esté capacitado.

La frecuencia, la composición y el tipo de guardias estarán determinadas en el cuadro del Anexo IV.

Como consecuencia de la obligación de respetar las condiciones de que disfrutaban los componentes del sistema de guardias con anterioridad a este convenio, a la fecha de su firma se establecen distintas formas de pertenencia al mismo:

1. Tipo de guardia: Hace referencia a la forma de remuneración de la guardia. Puede ser:

a) **Personal adscrito** al servicio de guardia: Percibe mensualmente el complemento fijo de adscripción a guardias, siendo estos:

- Subrogados a DUE el 1 de enero de 2015: percibirán este complemento de adscripción a guardias el personal que se encontraba adscrito al servicio de guardias con esta condición con anterioridad a la firma del Convenio de ELSUR 2009-2014.

- Subrogados a DUE el 1 de mayo de 2020: percibirán este complemento de adscripción a guardias el personal que se encontraba adscrito al servicio de guardia con esta condición con anterioridad al Acuerdo de fecha 4 de febrero de 2019 firmado con posterioridad al Convenio de Aguas de El Ejido.

b) **Guardia Variable:** Recibe el complemento de guardia solo y exclusivamente cuando la realiza.

2. La pertenencia al servicio de guardia puede ser indefinida o temporal:

a) **Indefinida:** Personal que pertenece al servicio de guardia de forma indefinida y que tiene asignado un turno dentro del cuadrante de guardia.

b) **Temporal:** Personal que estando incluido en el servicio de guardia cubra las vacantes que se produzcan a consecuencia de bajas definitivas en la empresa por cualquier causa, (cese, jubilación, jubilación parcial, incapacidad permanente total o absoluta, fallecimiento), o las sustituciones por bajas temporales no definitivas (bajas por Incapacidad Temporal, permisos maternidad/paternidad, permisos no retribuidos, excedencias, suspensión de contrato, ...). En este caso se podrá incluir en el servicio nuevos/as trabajadores/as, que serán seleccionados/as de una bolsa para cada área y que se creará únicamente a tal efecto. Estas nuevas personas trabajadoras entrarán de forma rotatoria en el servicio de guardias correspondiente a cada área y cubrirán las necesidades semanales con los/las integrantes de cada bolsa hasta completar los cuadrantes de guardias, y le serán abonadas en función de la prestación que realicen, no

adquiriendo derecho alguno a que este concepto se convierta en un complemento fijo mensual, es decir, solo percibirán el importe de la guardia cuando la realicen de forma efectiva. Una vez terminada la rotación semanal volverán a la bolsa creada en última posición.

A partir de la firma del presente convenio si, por cualquier circunstancia, alguna persona trabajadora de las adscritas de forma indefinida a este servicio realizase una guardia que no le correspondiera por su turno establecido, percibirá por la prestación de dicho servicio el importe que corresponda según el Anexo IV.

Se creará una mesa de trabajo con la participación de representantes de la empresa y de los/as trabajadores/as, que será la que se encargue de la creación y gestión de la bolsa, así como de cualquier problema que surgiera dentro del sistema de guardias.

La empresa cuenta con un protocolo de guardias para la regulación y buen funcionamiento de este servicio, consensuado entre la parte social y empresarial.

3. Integrantes del servicio de guardia:

Servicio de Mantenimiento: El servicio de guardias se establecerá con los siguientes integrantes:

- 1 Técnico/a.
- Guardia de alumbrado público: 2 operarios/as (responsable y ayudante).
- Guardia de edificios públicos: 2 operarios/as (1 en servicio general y 1 operario/a fontanero/a).
- Guardia de vías urbanas y obras: 2 operarios/as (responsable y ayudante).
- Guardia de parques y jardines: 2 operarios/as.

Servicio de Abastecimiento y Saneamiento: El servicio de guardia se establecerá con los siguientes integrantes:

- 1 responsable-técnico/a
- 2 operarios/as fontanería (responsable y ayudante)
- 1 conductor/a de maquinaria
- 1 operario/a para señalización
- 2 operarios/a poceros/as.

Para el personal de **abastecimiento y saneamiento**, en el caso de que una avería sea comunicada al equipo de guardia antes de que finalice su turno de guardia y éste coincida con un día no laborable, este equipo será el encargado de finalizar la reparación de la avería, aunque ello conlleve que se prolongue el trabajo hasta después de la hora en que le hubiese correspondido finalizar el turno de guardia.

El personal que realice guardia de señalización en el servicio de abastecimiento y saneamiento, además de percibir la cantidad referida en el anexo IV, se le compensarán las horas trabajadas por horas de descanso, según lo establecido en el artículo 21 de este convenio.

Las guardias de **saneamiento** se llevarán a cabo de la siguiente forma:

- La guardia de saneamiento en horario de invierno se extenderá desde las 21:00 horas del día de inicio hasta las 07:00 horas del día siguiente, de lunes a viernes y los sábados, domingos y festivos durante las 24 horas.
- En horario de verano será desde las 20:40 horas hasta las 7:00 horas del día siguiente, y sábados, domingos y festivos durante las 24 horas.

El descanso reglamentario del personal que ha estado de guardia se iniciará el lunes a medio día al finalizar la jornada y durará todo el martes, comenzando de nuevo a trabajar el miércoles con el turno de mañana habitual.

El personal que realice el turno de guardia será el personal que además realizará el turno de tarde.

Artículo 20. Pausa Laboral

Durante la jornada de trabajo se podrá disfrutar de una pausa, por un periodo de treinta minutos para el personal que tenga una jornada superior a cinco horas, que se computará como trabajo efectivo.

Artículo 21. Horas Extraordinarias

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias a efectos legales, aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo establecida por la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

2. El número de horas extraordinarias que realice cada persona trabajadora, salvo en los supuestos de fuerza mayor, no excederá de 80 al año.

3. Todos los/las trabajadores/as tendrán igual acceso a las mismas, siempre que reúnan los requisitos para su realización, efectuándose un reparto igualitario.

4. Por acuerdo entre las personas trabajadoras y la empresa, las horas extraordinarias efectuadas se podrán compensar por descansos o bien económicamente, siendo la cuantía a abonar la que se establece en la tabla salarial del Anexo I.

Las horas extraordinarias serán compensadas por descansos, siempre y cuando no perturbe el normal funcionamiento de la empresa, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, por lo que no computarán a efectos del tope máximo anual de horas extraordinarias establecido por el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores y, preferentemente, se deberán acumular en jornadas completas.

La distribución de la compensación por descansos retribuidos será la siguiente:

- Las realizadas de lunes a viernes desde el final de la jornada hasta las 22:00 horas, se compensarán por una hora y media de descanso.
- Las realizadas de lunes a viernes desde las 22:00 horas hasta el inicio de la jornada laboral del día siguiente, así como las efectuadas los sábados, domingos y festivos durante las 24 horas, se compensarán por 2 horas de descanso.

Artículo 22. Vacaciones

Todos los/as trabajadores/as afectados/as por el siguiente convenio disfrutarán de unas vacaciones anuales de 22 días laborables, en los términos legalmente establecidos (o parte proporcional en contratos inferiores a un año). Se procurará que la distribución de los turnos de vacaciones se haga dentro de cada servicio, teniendo en cuenta las preferencias de los trabajadores, de manera que siempre queden cubiertas las necesidades del servicio.

Se podrá fraccionar el disfrute de vacaciones en tres periodos, siendo el periodo mínimo de disfrute una semana.

Uno de los citados periodos que comprenderá 15 días, habrá de disfrutarse preferentemente entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

En el primer trimestre del año, se confeccionará por el Jefe/a de cada Área/Departamento el plan de vacaciones para todo el personal adscrito a ellas.

El acuerdo definitivo o en su defecto, la propuesta del Departamento de Recursos Humanos se elevará a la Dirección de la Empresa a primeros de abril para su aprobación, a fin de que el plan de vacaciones sea conocido por todos los/as trabajadores/as antes del día 10 del citado mes.

Si por exigencias del servicio fuera necesario interrumpir las vacaciones a un/a trabajador/a se le compensará con 2 días de vacaciones por cada día de interrupción de estas, hasta un máximo de 5 días de compensación.

En caso de enfermedad y previa presentación del parte de baja correspondiente, se interrumpirá automáticamente el periodo de vacaciones, reanudándose por la presentación del parte de alta.

Las vacaciones se disfrutarán entre el 1 de enero hasta el 31 de diciembre. Se podrá disfrutar las vacaciones hasta el 31 de enero del año siguiente cuando, por necesidades del servicio o razones personales suficiente y debidamente justificadas, haya de superarse el límite establecido en la Ley.

Como medida de mejora social se aumentan los días de vacaciones según años de antigüedad y se tendrá derecho a los siguientes días de vacaciones anuales:

- 15 años de antigüedad 23 días hábiles
- 20 años de antigüedad 24 días hábiles
- 25 años de antigüedad 25 días hábiles
- 30 o más años de antigüedad 26 días hábiles

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referenciada.

Artículo 23. Licencias y permisos retribuidos.

Todo el personal afectado por este convenio colectivo podrá ausentarse del trabajo, previo aviso y debida justificación, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expresan:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho, a disfrutar desde la fecha del hecho causante.
- b) Por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el primer grado de consanguinidad (hijos y padres) o afinidad (hijos y padres):
 - 4 días laborables cuando sea en la misma localidad o a menos de 30 km de esta.
 - 5 días laborables cuando sea en distinta localidad distante más de 30 km de esta.Quando los afectados fueran familiares dentro del 2º grado de consanguinidad (abuelos, hermanos y nietos) o afinidad (cuñados):
 - 3 días laborables cuando sea en la misma localidad o a menos de 30 km. de esta
 - 4 días laborables cuando sea en distinta localidad distante más de 30 km. de esta.
- c) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

El disfrute de este permiso podrá ejercitarse bien de forma ininterrumpida desde el inicio del hecho causante, o bien alternativamente dentro de la duración de este, siempre y cuando, en este último supuesto, lo permitan las necesidades del servicio.

- d) Por traslado de domicilio:
 - 1 día natural, si no implica cambio de localidad
 - 2 días naturales, si implica cambio de localidad.
- e) Para concurrir a exámenes liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, durante los días de su celebración. Excepcionalmente podrá concederse el día anterior/posterior cuando se justifique que el lugar de examen no sea en la misma provincia.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- g) A lo largo del año, el personal al que afecta este convenio tendrá derecho a disfrutar hasta 6 días de licencia o permiso por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. Dos de estos días podrán disfrutarse en permisos por horas, con un máximo de 15 horas.

La persona trabajadora tendrá derecho a disfrutar de un día adicional de asuntos particulares cuando cumpla el sexto trienio y a otro día más adicional cuando cumpla el octavo trienio.

Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas. Dichos días podrán distribuirse a conveniencia, previa autorización, tramitándose ésta con la suficiente antelación a través del Departamento de Recursos Humanos y respetando siempre las necesidades del servicio. Cuando por razones justificadas no se disfrute

de los días de asuntos particulares durante el año a que correspondan, podrá hacerse uso de ellos, como máximo, hasta el 31 de enero del año siguiente.

- h) Los días 24 y 31 de diciembre tendrán la consideración de inhábiles y se sustituirán por un día de asuntos particulares cada uno de ellos en el caso de que coincidan con sábado o domingo. Igual tratamiento se otorgará a los festivos que coincidan con sábado.
- i) En el supuesto de enfermedad grave del cónyuge o hijos, se establece el siguiente orden de disfrute de licencias:
- Los días que por este concepto correspondan.
 - Los días de asuntos particulares.
 - Las vacaciones anuales.
 - Posible concesión de licencia retribuida especial, previo estudio del caso concreto y la constatación de que el/la trabajador/a es el único familiar que puede atender al enfermo.

Si agotadas las licencias anteriores se produce el fallecimiento, se concederá el número de días que por este concepto se establecen en este mismo artículo.

- j) Visitas médicas: La empresa concederá el tiempo imprescindible y necesario empleado en las visitas médicas por enfermedad de la persona trabajadora, previo aviso a su inmediato superior y aportando el correspondiente justificante, donde se reflejará la hora de entrada y salida del servicio médico.

Todos los permisos señalados en este artículo deberán justificarse mediante la documentación que acredite fehacientemente que se cumplen todos los requisitos precisos para su concesión, no siendo concedidos o siendo anulados aquellos que no se acrediten. El Departamento de Recursos Humanos informará suficientemente a los/las empleados/as de la documentación que corresponda aportar en cada caso.

Artículo 24. Licencias no retribuidas.

El/la trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año podrá disponer de hasta tres meses anuales de licencia no retribuida. Se solicitará dicha licencia con una antelación mínima de 15 días, mediante escrito dirigido al Departamento de Recursos Humanos. Si por razones organizativas, la empresa resolviera denegar la licencia solicitada antes de que sea definitiva, se dará audiencia al/la interesado/a. Dicha audiencia tendrá lugar en un plazo no superior a diez días laborables desde la solicitud de la licencia.

Artículo 25. Excedencias

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa:

1. 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.
2. La persona trabajadora 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. 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. El/la trabajador/a interesado/a deberá solicitarlo con un mes de antelación. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.
3. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa las personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.
4. La persona trabajadora 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.
5. Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, 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 las personas trabajadoras para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las trabajadoras y los trabajadores. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute por ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

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

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada 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.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

Artículo 26. Conciliación de la vida familiar y laboral

1. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

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

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

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

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

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

Ante la solicitud de la persona trabajadora, la empresa abrirá un proceso de negociación con esta que tendrá que desarrollarse con la máxima celeridad y, en todo caso, durante un periodo máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo.

Finalizado el proceso de negociación, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición. En caso contrario, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. Cuando se plantee una propuesta alternativa o se deniegue la petición, se motivarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a regresar a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el período acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud.

En el resto de los supuestos, de concurrir un cambio de circunstancias que así lo justifique, la empresa sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello.

4. El/la progenitor/a, guardador/a con fines de adopción o acogedor/a permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo/a o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los 18 años de edad por el/la hijo/a o el/la menor sujeto/a a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los/las trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el/la empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

5. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, aportando, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

6. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

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

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

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

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

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

Capítulo VI. RÉGIMEN ECONÓMICO

Artículo 27. Retribuciones

Se estará a lo dispuesto en lo establecido en los Presupuestos Generales del Estado que se aprueben cada año durante toda la vigencia de este convenio y que afectaran a todos los conceptos que comprenda la masa salarial del año anterior.

Conceptos Salariales:

a) Salario Base: Se encuentra recogido en las tablas salariales obrantes en el Anexo II del presente convenio y su cuantía se actualizará de conformidad con lo que establezcan las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para cada año.

b) Antigüedad Consolidada:

1. Personal de Mantenimiento: Los importes por el concepto de antigüedad del personal que se subrogó a DUE en fecha 1 de enero de 2015 procedente de la Empresa Mixta de Servicios Municipales de El Ejido, S.A, ya quedaron consolidados a fecha 31 de diciembre de 2015 en aplicación de lo previsto en el Acta de fecha 2 de abril de 2019 (BOP de 14 de mayo de 2019) de la Comisión Negociadora del I Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa Desarrollo Urbanístico de El Ejido, SL (DUE), suscrito por las partes negociadoras con fecha 10 de mayo de 2018 (publicado en BOP de 23 de julio de 2018).

Dichas cantidades consolidadas se han ido incrementando anualmente y se incrementarán en lo sucesivo únicamente en los porcentajes que establezcan cada año las leyes de Presupuestos Generales del Estado.

2. Personal de Abastecimiento y Saneamiento: Los importes que, por concepto de antigüedad, venían percibiendo los/las trabajadores/as procedentes de la Empresa Mixta de Servicios Municipales de El Ejido, S.A. y que fueron subrogados/as por la empresa Desarrollo Urbanístico de El Ejido, SL (DUE) en fecha 1 de mayo de 2020, quedan consolidados a la cantidad devengada a fecha 31 de diciembre de 2020.

Se adjunta como Anexo III a este convenio los importes que, por concepto de antigüedad, venían percibiendo estos/as trabajadores/as a fecha 31 de diciembre de 2020. Dichas cantidades se han ido incrementando a partir del 1 de enero de 2021 y se incrementarán en lo sucesivo únicamente en los porcentajes que establezca cada año la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

El importe obtenido conforme al apartado anterior se mantendrá como un complemento retributivo "ad personam" que no será absorbible ni compensable, extinguiéndose al momento de extinguirse el contrato de trabajo individual de cada persona trabajadora. Este complemento se reflejará en los recibos oficiales de salarios con la denominación de "antigüedad consolidada".

Quedan sin efecto todos los artículos que regulan la antigüedad en el Convenio Colectivo de Aguas de El Ejido suscrito en fecha 1 de diciembre de 2018 (BOP 5 de febrero de 2018). Por tanto, DUE no vendrá obligada a abonar cantidad alguna por el concepto de "antigüedad" regulado en el mencionado Convenio.

c) Trienios: Este concepto salarial consistirá en una cantidad igual para cada grupo profesional por cada tres años de servicios en la empresa DUE. El devengo del trienio se realizará con efectos del día siguiente al de su vencimiento.

Este complemento se percibirá en concepto de "trienios" en las nóminas ordinarias de enero a diciembre y en las pagas extraordinarias de los meses de junio y diciembre, siendo sus cuantías las que se contemplan en el Anexo III del presente convenio, actualizándose éstas de conformidad con lo que establezcan las leyes de Presupuestos Generales del Estado para cada año.

- En el caso del personal que se subrogó a DUE en fecha 1 de enero de 2015 (mantenimiento) procedente de la Empresa Mixta de Servicios Municipales de El Ejido, S.A., el inicio del cómputo para la percepción del primer trienio comenzó a partir del 1 de enero de 2016 y así vienen devengándolos desde dicha fecha.

- Para el personal que se subrogó a DUE en fecha 1 de mayo de 2020 (aguas), procedente de la Empresa Mixta de Servicios Municipales de El Ejido, S.A., el inicio del cómputo para la percepción del primer trienio comenzará a partir del 1 de enero de 2021, perfeccionándose el primer trienio para este personal el 1 de enero de 2024.

d) Plus tóxico/penoso/peligroso: Tendrán derecho al abono de este plus las personas trabajadoras que realicen las actividades que se relacionan a continuación como números clausus:

- Aquellas actividades que conlleven la manipulación y aplicación de productos fitosanitarios, tales como herbicidas, fungicidas, insecticidas, etc.
- El tratamiento con herbicidas para controlar la proliferación de malas hierbas en zonas acotadas: depuradoras, depósitos.
- El tratamiento con productos químicos para la desinfección de las aguas, tales como hipoclorito sódico o cálcico.
- Las limpiezas de redes de alcantarillado, fosas sépticas, estaciones de impulsión de residuales.
- La remodelación de cámaras de llaves en estaciones de impulsión.
- Trabajos sobre plataformas elevadoras a partir de 20 metros en adelante.
- Trabajos en cubiertas ligeras no transitables.
- Trabajos de manipulación de pintura bicomponente.
- Trabajos en espacios confinados.
- Trabajos de manipulación directa y corte de amianto.
- Trabajos en centros de transformación.
- Trabajos de manipulación de asfalto en caliente cuando la temperatura ambiental supere los 30º C, según la AEMET.
- Trabajos que se realicen en la Carretera de Almerimar, en el tramo de velocidad limitada a 70 Km. por hora.
- Trabajos que se realicen en la Carretera del Alcor.

Los importes a percibir por este plus serán los siguientes:

- si las actividades anteriormente descritas se realizan todos los días del mes, la cuantía a abonar ascenderá a 105,58 euros mensuales.
- si las actividades anteriormente descritas se realizan sólo en días aislados, la cuantía a abonar ascenderá a 7,40 euros por día.
- si las actividades anteriormente descritas se realizan sólo en determinadas horas al día, la cuantía a abonar ascenderá a 1,00 euro por hora.

e) Complemento por Servicios Especiales: Cuando se realicen trabajos a requerimiento de la Policía Local y acompañados de ésta en lugares o infraestructuras distintas a las habituales y en entornos intimidantes, peligrosos o en barrios conflictivos en los que el trabajo se efectúa bajo la protección policial, se abonará un complemento de 20 euros por hora de trabajo desarrollada en esas condiciones.

f) Quebranto de moneda: Se devengará un plus por este concepto de 3,76 euros por día de asistencia efectiva al trabajo.

g) Complemento de adscripción a guardias. El personal que se encuentre adscrito al servicio de guardias tal y como se define en el artículo 17.1.a) del presente Convenio, percibirá mensualmente con carácter fijo el importe reflejado en el Anexo IV.

h) Guardias. El personal que realice guardias tal y como se define en el artículo 15.1.b) del presente Convenio, percibirá la cuantía correspondiente reflejada en el Anexo IV exclusivamente cuando realice de forma efectiva dicho servicio.

i) Complemento de desempeño: Destinado a retribuir la evaluación positiva del desempeño, conforme a lo establecido en el artículo 46 de este Convenio y al procedimiento que se implante en la empresa.

Este complemento tendrá carácter variable en función del cumplimiento de los objetivos definidos para cada período.

El sistema de asignación de este complemento y la periodicidad de su percepción se determinarán reglamentariamente, previa negociación colectiva.

En ningún caso, su percepción generará el derecho adquirido a su mantenimiento, exigiéndose la previa determinación de objetivos en el área o servicio correspondiente, así como la posterior evaluación objetiva de los resultados obtenidos, previa definición de los indicadores de medición. Las cuantías globales máximas a abonar por dicho concepto deberán estar previstas para cada anualidad en el procedimiento que se establezca.

j) Trabajos de superior categoría: Se estará a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Conceptos No Salariales:

Plus de Transporte: Se devengará un plus de transporte de 2,35 euros por día de asistencia efectiva al trabajo.

Artículo 28. Pagas Extraordinarias.

La Empresa abonará a todo su personal dos Pagas Extraordinarias que se ajustarán a las siguientes condiciones:

- Cuantía: será la correspondiente a una mensualidad donde se incluya salario base, antigüedad consolidada y trienios en cada una de ellas.
- Denominación: Las Pagas Extraordinarias fijadas en el presente artículo corresponderán a la denominación de verano y Navidad.
- Fechas de Abono: La paga extraordinaria de verano se hará efectiva junto con la nómina del mes de junio. La paga de Navidad se hará efectiva el día 22 de diciembre de cada año.
- Periodo de Devengo: Ambas pagas (verano y Navidad), se devengarán semestralmente y, en caso de alta o cese de la persona trabajadora durante el periodo de devengo, se abonarán las sextas partes correspondientes a los meses o fracciones de mes trabajados.
 - Paga de Verano: se devengará del 1 de enero al 30 de junio.
 - Paga de Navidad: se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre.

CAPÍTULO VII. DERECHOS SOCIALES. SALUD LABORAL

Artículo 29. Salud Laboral.

1. Política de Prevención:

Ambas partes acuerdan promover la Seguridad y Salud Laboral de los/as trabajadores/as, mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo, dentro del marco de lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales y los Reglamentos que de ella se deriven.

La planificación de la acción preventiva y su implantación práctica, en los diferentes servicios de la empresa, se realizará con la participación de los/las mandos y de los/as trabajadores/as, contando para ello con la actuación de los/as Delegados/as de Prevención y del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

La empresa asume la responsabilidad directa de llevar a cabo las acciones establecidas en la planificación y el desarrollo del Plan de Prevención derivado de las Evaluaciones de Riesgos en cada centro de trabajo y actividad, considerando la prevención de riesgos laborales como un objetivo permanente y prioritario. Esta responsabilidad será compartida por los/as mandos y los/as trabajadores/as, en función de sus respectivas competencias, tanto en lo que afecte a su propia seguridad, a la de sus subordinados/as y a la de terceros, como en las situaciones de actividad concurrente con otras empresas y de prestación de un servicio público a la ciudadanía.

Se fomentará la formación de los/as trabajadores/as en materia de seguridad y salud en el trabajo y, a través de las revisiones médicas y del Plan de Prevención, se intentará detectar y remediar el deterioro de la salud ocasionado por el trabajo, antes de que éste se produzca.

La empresa cuenta con el preceptivo Plan de Seguridad y Salud.

2. Delegados/as de Prevención y Comité de Seguridad y Salud:

El/la Delegado/a de Prevención constituye la representación de los/as trabajadores/as de la empresa, con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Sus competencias y garantías serán, como mínimo, las establecidas en los artículos 36 y 37 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos. Está formado por los/as Delegados/as de Prevención, de una parte, y por el empresario/a y/o sus representantes en número igual al de los Delegados/as de Prevención, de la otra.

El Comité de Seguridad y Salud Intercentros se define como órgano conjunto de participación y consulta creada en nombre de los Comités de Seguridad y Salud de diferentes centros de trabajo de la misma empresa para decidir sobre cuestiones generales de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales. Este Comité se rige por la normativa de prevención de riesgos laborales, siguiendo las pautas de su propio reglamento interno.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz, pero sin voto, los/as Delegados/as Sindicales y los/las 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/as de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos/as en prevención ajenos/as a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

Competencias del Comité de Seguridad y Salud:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas

tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en materia preventiva. La empresa cuenta ya con el Plan de Igualdad y con los protocolos de acoso laboral, acoso sexual y por razón de sexo, así como el de antidiscriminación y diversidad, que han sido aprobados por la parte social de la empresa.

Igualmente, la empresa cuenta también con un protocolo de drogodependencia, estrés térmico y trabajos en entornos especiales.

- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

Funciones del Comité de Salud Laboral:

- Controlar al cumplimiento de las normas establecidas para los/as trabajadores/as en materia de salud laboral.
- Coadyuvar al cumplimiento de lo legislado en materia de Salud Laboral
- Organizar campañas de formación y sensibilización.
- Investigar las causas de accidentes e incidentes laborales.
- Dar cuenta al órgano competente, ante la presencia de riesgos graves o leves para la integridad física o psíquica de los/as trabajadores/as.
- Proponer la adopción de medidas especiales en los servicios en que los/las trabajadores/as estén expuestos/as a un mayor grado de riesgo.

Facultades del Comité de Seguridad y Salud: En el ejercicio de sus competencias estará facultado para:

- Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.
- Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los/as trabajadores/as, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

El Comité de Seguridad y Salud se regirá por su propio reglamento interno.

3. Vigilancia de la salud.

a) Será objetivo básico, tanto de la Empresa como de las personas trabajadoras, preservar la salud de éstas en el trabajo y prevenir accidentes laborales a través del desarrollo integral de una gestión adecuada en materia de seguridad e higiene en el trabajo, potenciándose en especial la acción preventiva a través del análisis de los riesgos.

Todo el personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio deberá pasar un reconocimiento médico anual, a tenor de lo dispuesto en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, por cuenta de la Empresa y dentro del horario de trabajo, que será llevado a cabo por los servicios de Prevención que la empresa tenga contratados.

Los reconocimientos médicos serán voluntarios, salvo en los supuestos en los que la realización de los mismos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los/las trabajadores/as o para verificar si el estado de salud del/la trabajador/a puede constituir un peligro para él/la mismo/a, para las/os demás trabajadores/as o para terceros, o cuando así esté establecido en una disposición legal, en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. Estos requisitos vendrán establecidos en los protocolos de vigilancia de la salud fijados por el Servicio de Prevención de la empresa, de la que serán informados los/las Delegados/as de Prevención.

Las revisiones médicas se realizarán por la entidad externa responsable del servicio de medicina del trabajo, siempre en horario laboral para todo el personal de la empresa. El servicio de medicina del trabajo dará cuenta personalmente a la persona trabajadora del resultado de su revisión. Esta información se encuentra protegida por el secreto profesional y la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos. A la empresa se le remitirá únicamente un certificado sucinto, donde se especificará la aptitud de la persona trabajadora para su puesto de trabajo.

b) Para aquellos/as trabajadores/as cuya aptitud en el reconocimiento médico presente limitaciones y/o recomendaciones en su puesto de trabajo, el Servicio de Prevención redactará, cuando proceda, informe con aquellas actividades que podrá realizar dentro de las funciones habituales de su puesto de trabajo y para toda la jornada de trabajo, guardias y horas extras en DUE. De todo ello quedará informado el Comité de Seguridad y Salud.

Si dichas adaptaciones no cubrieran la totalidad de su jornada laboral en base a las necesidades de trabajo de DUE, se planteará el cambio a otro puesto de trabajo de su área que reúna las actividades suficientes para completarla. Si aun así en su área no hubiera puesto para adaptar sus limitaciones a lo anteriormente dicho, se ampliará a todos los puestos de trabajo evaluados en la empresa acordes con las capacidades y conocimientos del/la trabajador/a. Los cambios de puesto conllevarían la realización de un nuevo reconocimiento médico a la persona trabajadora y la formación preventiva en ese puesto de trabajo. El Comité de Seguridad y Salud tendrá conocimiento de todo el proceso, proponiendo las medidas preventivas oportunas en el plazo de tiempo que le otorga la ley.

Este/a trabajador/a, independientemente del puesto de trabajo al que haya sido adaptado/a, inferior o superior, se le respetará su retribución del puesto anterior, no la del puesto adaptado.

Artículo 30. Vestuario:

Todo el vestuario que se relaciona a continuación será de uso obligatorio en los diferentes servicios para el personal operario. Las prendas que conforman el uniforme de trabajo no podrán ser utilizadas fuera de la jornada habitual de trabajo.

Todo el personal de DUE será informado del procedimiento de entrega de vestuario de la empresa y se compromete a llevarlo a cabo.

La ropa de verano se entregará antes del mes de abril y la de invierno antes del mes de octubre de cada año.

Como regla general la uniformidad debe llevar emblema de la empresa y será:

- Servicio de Mantenimiento: de color naranja la parte superior (polo/cazadora/chaquetón) y azul marino la parte inferior o pantalón.
- Servicio de Abastecimiento y Saneamiento: de color amarillo la parte superior (polo/cazadora/chaquetón) y gris la parte inferior o pantalón.

El número de prendas a entregar será el siguiente:

a) Invierno

- Un par de calzado reglamentario
- Tres pantalones azul marino
- Tres polos de alta visibilidad

b) Verano

- Un par de calzado reglamentario
- Tres pantalones azul marino
- Tres polos de alta visibilidad

Se dotará de cazadora/chaqueta polar cada dos años y de chaquetón cada tres años al personal que realice tareas en el exterior. Todas estas prendas serán de alta visibilidad.

Además, al personal que realice tareas en el exterior, se le dotará de traje de lluvia de alta visibilidad, según surja la necesidad, al tratarse de un EPI.

Dado que el vestuario de DUE, a excepción de los pantalones, se considera EPI, aquellos elementos que por causa de trabajo quedasen inutilizados por deterioro, serán sustituidos por unos nuevos, previa devolución a la empresa de la prenda deteriorada.

El calzado será de características adecuadas a la tarea a realizar, siendo el Servicio de Prevención quien lo determine. Aquella persona trabajadora que, por sus características fisiológicas, tenga alguna enfermedad o problema en el pie deberá proporcionar al Servicio de Prevención de la empresa un informe de un especialista que refleje las características que debe tener el calzado de seguridad en su caso, para buscarle el adecuado, si procede, según su puesto de trabajo.

Como quiera que el personal del Área de Gestión de Abonados presta sus servicios de cara al público, resulta adecuada la uniformidad en su atuendo, por lo que tendrán que usar, de forma obligatoria, el vestuario que se le proporcione por parte de la empresa. Se entregarán dos equipaciones en invierno y dos en verano con emblema de la empresa. Cada equipación consistirá en las siguientes prendas:

- Camisa
- Pantalón
- Chaqueta/rebeca

La entrega del vestuario se efectuará conforme al procedimiento de entrega existente en la empresa.

Artículo 31. Complementos por Incapacidad Temporal.

1. La persona trabajadora que cause baja por Incapacidad Temporal (IT) percibirá con cargo a la empresa un complemento que, sumado a la prestación de Seguridad Social, garantice a la misma la percepción de una cantidad igual al salario base, antigüedad y trienios, así como cualquier otro concepto fijo de periodicidad mensual que perciba, incluido el de adscripción a guardias.

Se excluyen de este complemento los siguientes conceptos salariales: plus tóxico/penoso/peligroso, plus de transporte, quebranto de moneda, pagas extraordinarias y guardias.

2. Este complemento se abonará en los casos y cuantías que a continuación se detallan:

- Cuando la baja se deba a accidente de trabajo, enfermedad profesional o intervención quirúrgica, o durante la misma el/la trabajador/a haya estado hospitalizado/a durante un periodo superior a 24 horas, el complemento ascenderá al 100% del salario base, antigüedad y trienios, así como cualquier otro concepto fijo de periodicidad mensual que perciba.
- Las bajas por enfermedad común o accidente no laboral, superiores a 10 días, se complementarán hasta el 100% del salario base, antigüedad y trienios, así como cualquier otro concepto fijo de periodicidad mensual que perciba.
- En los casos en los que la baja sea igual o inferior a 10 días y se deba a enfermedad común o accidente no laboral:
 - la primera baja dentro del año se complementarán hasta el 100% del salario base, antigüedad y trienios, así como cualquier otro concepto fijo de periodicidad mensual que perciba.
 - la segunda baja del año se complementará hasta el 85% de salario base, antigüedad, trienios, así como cualquier otro concepto fijo de periodicidad mensual que perciba.
 - la tercera baja del año se complementará hasta el 75% de salario base, antigüedad, trienios, así como cualquier otro concepto fijo de periodicidad mensual que perciba.
 - A partir de la cuarta baja del año, no se abonará complemento alguno.

3. A los efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, el cómputo del número de bajas del/la trabajador/a será el resultante de las bajas producidas en el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año.

El apartado 2 de este artículo quedará sin efecto y no será aplicable cuando se implante en la empresa el sistema de evaluación del desempeño conforme a lo establecido en el artículo 49 del presente Convenio.

Artículo 32. Fondo de Acción Social.

Se estará a lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado que se apruebe cada año durante la vigencia de este convenio y afectará a todos los conceptos que comprenda la masa salarial del año anterior (Art. 19.Dos.3 de la Ley 31/2022 de PGE para 2023).

Estará incluido dentro del ámbito de aplicación de este Fondo todo el personal afectado por el presente convenio.

La Comisión Gestora del Fondo de Acción Social ya existente, está compuesta por dos miembros designados por la Dirección y dos miembros del Comité de Empresa, uno de cada Servicio (uno de mantenimiento y otro de abastecimiento y saneamiento), ostentando la representación de forma ponderada. Dicha Comisión determinará el reparto económico correspondiente a los siguientes apartados, cuyas cantidades aparecen reflejadas en el Anexo V del presente convenio:

- Ayuda de Estudios
- Prótesis Dentales
- Gafas y Lentillas
- Audífonos
- Plantillas y calzado ortopédico
- Vehículos de inválidos
- Nupcialidad
- Natalidad
- Sepelio

La cuantía de este fondo social será del 0,7 % de la masa salarial, para todo el periodo de vigencia del presente Convenio.

Límites y condiciones. Se establecen los siguientes:

- a) En el caso de que ambos cónyuges o miembros de la pareja legalmente constituida trabajen en DUE, sólo percibirá la prestación uno/a de ellos/as.
- b) La prestación por natalidad se otorgará por hijo/a natural o adoptado/a.
- c) La prestación de nupcialidad se abonará también por formación de pareja de hecho, siempre que se inscriban como tal en el Registro correspondiente.

Anualmente estas cantidades se verán incrementadas tal y como disponga la Ley de Presupuestos Generales del Estado para todos los conceptos que integran la masa salarial.

Si a final de año quedara remanente de este fondo, se sumaría automáticamente a la previsión del siguiente año, siendo la comisión creada al efecto quien decidirá la redistribución de ese remanente.

La empresa cuenta con un reglamento para la regulación de este Fondo.

Artículo. 33. Otras Prestaciones Sociales.

Se estará a lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado que se apruebe cada año durante la vigencia de este Convenio y afectará a todos los conceptos que comprenda la masa salarial del año anterior.

Incentivo de Dedicación. (antiguo Incentivo de Productividad)

Está destinado a retribuir, a título individual, la dedicación a su puesto de trabajo de quienes, llevando una serie de años de actividad efectiva en la empresa, hayan venido realizando su actividad laboral para la empresa con un rendimiento óptimo y velando por el buen funcionamiento de esta.

Se considerará que la persona trabajadora ha tenido dedicación y rendimiento óptimo conforme a lo establecido en el párrafo anterior, cuando quede acreditado suficientemente un adecuado nivel de profesionalidad, destreza, fiabilidad, habilidad y seguridad en las funciones y tareas asignadas, cumpliendo adecuadamente las pautas de trabajo, las tareas encomendadas y sus obligaciones contractuales, sin faltas de disciplina y con disponibilidad.

La retribución de este incentivo se efectuará previo informe del Jefe/a de Área o Departamento y una vez aprobado por la Dirección de la empresa, concediéndose en los siguientes términos:

- 15 años de servicio: 300,00 €.
- 20 años de servicio: 400,00 €.
- 25 años de servicio: 700,00 €.
- 30 años de servicio: 1.050,00 €.

Esta escala será de aplicación a partir de la entrada en vigor del presente Convenio.

La persona trabajadora que haya percibido, con anterioridad a la entrada en vigor de este Convenio, la cuantía de 700 euros correspondiente a los 20 años prevista en el convenio anterior solo podrá percibir la cuantía establecida para los tramos correspondientes a los 25 años y 30 años. Igualmente, las personas trabajadoras que hayan percibido la cuantía de 1.000 euros correspondientes a los 35 años del convenio anterior solo podrán percibir 750 euros de los previstos en este convenio para los 30 años; en este caso no tendrán derecho a percibir la cuantía establecida para los 25 años.

Para el cómputo de los años se tendrán en cuenta los periodos de excedencia voluntaria. Estas cuantías se abonarán a partir del inicio del ámbito temporal de este Convenio y de las proporciones Indicadas, y no generarán derechos de carácter retroactivo.

Descendientes con minusvalía.

Se abonará con carácter anual la cantidad de 481,00 €, a todos aquellos trabajadores que tengan descendientes a su cargo con minusvalía.

Anticipos Reintegrables.

Extraordinariamente, se podrán conceder otros anticipos si se consideran suficientemente motivadas las causas que dan lugar a dicha solicitud. Se podrán conceder anticipos ordinarios por importe de una o dos mensualidades íntegras, que deberán ser reintegradas en el plazo de 12 y 24 mensualidades respectivamente, y siempre que los plazos de devolución antedichos estén dentro del periodo de vigencia del contrato. La solicitud de los anticipos se realizará a través del Departamento de Recursos Humanos y será la Comisión Gestora del Fondo de Acción Social la que valorará y decidirá su concesión o no en atención al caso o los casos en concreto y en aplicación del reglamento de anticipos vigente en la empresa y que fue aprobado por ambas partes.

Indemnización económica por jubilación.-

Al producirse la jubilación de un/a trabajador/a, la empresa le abonará, en concepto de indemnización por dicha contingencia las siguientes cantidades:

- De diez a catorce años: 750,00 €
De quince en adelante: 1.500,00 €

Jubilación o Jubilación anticipada Parcial.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente a tal efecto para el Sector Público.

Artículo 34. Seguro de Vida y Accidentes

La empresa concertará, para todas las personas trabajadoras de DUE, con la compañía de seguros que resulte adjudicataria en la correspondiente licitación, las siguientes pólizas colectivas de vida y accidentes, incompatibles entre sí y cuyos capitales no serán acumulativos:

- Seguro de accidentes, que cubrirá el fallecimiento por accidente de trabajo, enfermedad profesional o cualquier otro tipo de accidente por cualquier causa, así como la invalidez parcial, total, total cualificada, absoluta o gran invalidez derivadas todas ellas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, cuya cuantía ascenderá a 60.000 euros.
- Seguro de vida, que cubrirá el fallecimiento por enfermedad, invalidez permanente, total, total cualificada, absoluta o gran invalidez derivadas todas ellas de contingencias comunes, cuya cuantía ascenderá a 15.000 euros.

La cuantía establecida anteriormente para cada una de las pólizas entrará en vigor a la fecha de la firma del presente Convenio.

La empresa entregará una copia de las pólizas a los representantes legales de los/as trabajadores/as, así como al/la trabajador/a que lo solicite.

Artículo 35. Asistencia Jurídica.

Por la Empresa se designará a su cargo la defensa de los/as empleados/as que, como consecuencia del ejercicio de su trabajo, sean objeto de actuaciones judiciales, asumiendo costas y gastos que se deriven, salvo en los casos en que se reconozca en la Sentencia dolo del/la trabajador/a y, asimismo, salvo renuncia expresa del/la propio/a interesado/a o sea la empresa la parte demandante.

El tiempo que el/la trabajador/a emplee en las actuaciones judiciales mencionadas en el apartado anterior será considerado como tiempo de trabajo efectivo, salvo que concurran algunas de las excepciones en él contenidas.

La Empresa garantizará la adscripción del/la trabajador/a que preste sus servicios como conductor/a un puesto de trabajo adecuado a sus conocimientos, en caso de retirada temporal o definitiva del carné de conducir, cuando la misma se derive del ejercicio de sus funciones, salvo que concurran dolo o mala fe del/la trabajador/a. Dicha adscripción conllevará la conservación de las retribuciones básicas que el/la empleado/a venía percibiendo, y el grado personal consolidado. Las retribuciones complementarias serán las del nuevo puesto.

Capítulo VIII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Los presentes principios de actuación tienen por objeto establecer los comportamientos de los/as empleados/as en el ejercicio de la prestación laboral, enmarcado todo ello en los Valores de la empresa (Personas, Trabajo en Equipo, Conducta Ética, Orientación al Cliente, Orientación a Resultados, Innovación y Comunidad y Medio Ambiente), así como dar respuesta, desde el punto de vista disciplinario, a aquellas actuaciones que, por ser consideradas como gravemente contrarias a dichos principios, se tipifican como faltas laborales en cualquiera de sus grados.

Los/as empleados/as de la empresa acomodarán su actuación a los principios siguientes:

- a) Conducta ética. Entendida como aquel modo de actuar caracterizado por la independencia, integridad y respeto a las personas en el desarrollo de su actividad diaria.
- b) Profesionalidad. Los/as empleados/as deben significarse por su elevado grado de profesionalidad, colaborando con sus compañeros/as en la búsqueda de la máxima eficiencia y basando su comportamiento profesional en la innovación, el respeto de los derechos de los consumidores y usuarios, la orientación al cliente y el compromiso con el medio ambiente y con la prevención de riesgos laborales.
- c) Confidencialidad. Se entiende que el/la empleado/a de DUE se desenvuelve en el marco de su actuación profesional, tanto en el ámbito Interno de la empresa como en sus relaciones con terceros, bajo el estricto deber de permanente confidencialidad respecto de la información cuya divulgación o publicidad pueda afectar a los intereses de la empresa, dentro de los límites establecidos por la legislación vigente.

Este principio se concreta tanto en el respeto al deber de secreto profesional y a la propiedad intelectual como en el cumplimiento de las limitaciones impuestas, legal o convencionalmente, en materia de incompatibilidades.

Artículo 36. Facultad disciplinaria.

Los/as trabajadores/as podrán ser sancionados/as por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en los artículos siguientes.

Artículo 37. Clasificación de Faltas.

Toda falta cometida por un/a trabajador/a se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 38. Faltas leves.

Se considerarán faltas **leves** las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la Imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación del material.
4. Falta de aseo y limpieza personal.
5. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
6. Las discusiones sobre los asuntos ajenos al trabajo dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.
7. No comunicar las situaciones personales que pudieran afectar a las obligaciones fiscales o de Seguridad Social de la empresa con sus trabajadores/as.
8. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo.
9. Los retrasos en el cumplimiento de las órdenes dadas sin motivo que lo justifique.
10. El uso inadecuado de los dispositivos tecnológicos aportados por la empresa o la utilización de dispositivos informáticos, telefónicos, o tecnológicos propios del/la trabajador/a durante su jornada laboral, salvo que dichas situaciones fuesen perjudiciales para la empresa en cuyo supuesto se considerarán como faltas graves o muy graves.

Artículo 39. Faltas graves.

Serán consideradas faltas **graves** las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de treinta días.
2. No comunicar, con puntualidad debida, las actividades del/la trabajador/a que puedan afectar a la cotización a la Seguridad Social. La falta maliciosa en los datos se considerará como falta muy grave.
3. Entregarse a juegos o distracciones estando de servicio.
4. La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio. Si implicase quebranto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada muy grave.
5. Simular la presencia de otro/a trabajador/a, fichando o firmando por aquel/aquella.
6. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del trabajo. Si ésta implicase riesgo de accidente para el propio/a trabajador/a o para sus compañeros o peligro de avería podrá ser considerada falta muy grave.
7. La imprudencia en actos de servicio. Cuando implicase riesgo de accidente para él/ella mismo/a, para terceros o peligro de avería o daños para las instalaciones o equipos, podrá ser considerada falta muy grave.
8. Realizar sin el oportuno permiso, gestiones particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas, equipos o instalaciones de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.
9. La embriaguez o toxicomanía evidenciada fuera de actos de servicio vistiendo el uniforme de la empresa.
10. La falta de asistencia al trabajo de hasta dos días al mes.
11. Si, como consecuencia de cualquier falta de puntualidad o de la causa prevista en el apartado 8 del artículo anterior, se causase perjuicio a la empresa o fuese causa de accidentes, esta falta podrá ser considerada como muy grave.
12. El abandono del puesto de trabajo, incumpliendo el régimen de turnos establecidos.
13. No atender al público con la diligencia y corrección debidas.
14. La inobservancia de las leyes, reglamentos o el incumplimiento de las normas en materia y prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo para el/la trabajador/a, sus compañeros/as o terceros, así como no usar o usar inadecuadamente los medios de seguridad facilitados por la empresa. En caso de que el riesgo o el perjuicio causado fuera grave se considerará como falta muy grave.
15. La ocultación de cualquier hecho que el/la trabajador/a hubiese presenciado que cause, de manera apreciable, perjuicio grave de cualquier índole a la empresa, a sus compañeros/as de trabajo o a terceros.
16. La falta de puntualidad, sin la debida justificación, cuando tuviese que relevar a un/a compañero/a.
17. La permuta de guardias, servicios o puestos, realizada sin autorización del superior que corresponda, cuando aún sin quedar desocupado el puesto se produzca cualquier tipo de perjuicio para la empresa o el servicio.
18. La utilización inadecuada de los recursos tecnológicos de comunicación, información y tratamiento de datos de la empresa para uso privado o para cualquier otra finalidad diferente de las estrictamente laborales, que fuesen perjudiciales para la empresa, o la utilización de recursos tecnológicos de la empresa para los que no esté autorizado, salvo que por la naturaleza de los perjuicios ocasionados tengan la consideración de muy graves.
19. La reincidencia en falta leve, excluida la de puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado por lo menos amonestación escrita.

Artículo 40. Faltas muy graves.

Tendrán la consideración de faltas **muy graves** las siguientes:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.
2. La falta injustificada de asistencia al trabajo de más de dos días al mes.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza, así como el hurto o robo, tanto a la empresa como a los/as compañeros/as de trabajo o a terceros, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.

4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa o de terceros relacionados con ella.
5. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa o por cualquier otro hecho que pueda implicar para ésta desconfianza respecto de su autor y, en todo caso, las de duración superior a seis años, dictadas por la Autoridad Judicial.
6. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o clientes.
7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.
8. Realizar trabajos particulares durante la jornada de trabajo.
9. Los malos tratamientos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los clientes, proveedores o a cualquier empleado/a de la empresa, así como a los/as familiares de todos ellos/as, durante la jornada de trabajo o en las dependencias de la empresa.
10. Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.
11. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad o en situación que cause grave perjuicio a la empresa o a sus clientes.
12. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado del/la trabajador/a.
13. Originar riñas y pendencias con los/as compañeros/as de trabajo, clientes o proveedores/as.
14. La simulación de enfermedad o accidente, así como realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de Incapacidad Temporal (IT), o realizar actividades que dificulten el proceso de recuperación.
15. La embriaguez o toxicomanía durante la prestación de servicios.
16. No atender sin causa justificada el requerimiento de incorporarse a la empresa fuera de la jornada laboral, en situaciones de fuerza mayor.
17. El acoso sexual identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto de este.
18. El acoso laboral, moral o mobbing, entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a un trabajador con objeto de conseguir un autoabandono del trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o Integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.
19. El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual o diversidad de sexo y género al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.
20. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde se desarrollen actividades laborales y/o productivas.
21. La utilización de los recursos tecnológicos de comunicación, información y tratamiento de datos de la empresa para uso privado o para cualquier otra finalidad contraria a la ley o a los protocolos o procedimientos de funcionamiento interno, cuando de ello se derive un perjuicio muy grave para la empresa, o la utilización de recursos tecnológicos de la empresa para los que no esté autorizado y cuyo uso ocasione un perjuicio grave para la empresa.
22. La publicación o utilización indebida de la documentación o información, a la que se tenga o se haya tenido acceso por razón de su cargo o función. Y el incumplimiento de lo establecido en este Convenio en materia de discreción profesional.
23. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.

Artículo 41. Régimen de sanciones y procedimiento sancionador.

1. La aplicación del régimen disciplinario, de acuerdo con lo establecido en la presente regulación, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, todo ello sin perjuicio de las facultades que la Jurisdicción Social tiene legalmente atribuidas en esta materia.
2. El procedimiento de imposición de sanciones a los representantes legales de los trabajadores, exige la apertura de expediente contradictorio. En la tramitación de dicho expediente habrá de darse audiencia al/la interesado/a y a los/las integrantes de la representación de que el/la mismo/a formase parte.
3. El procedimiento de imposición de sanciones a trabajadores/as afiliados/as a un sindicato con implantación en la empresa, siempre que tal condición sea conocida por el/la empresario/a, requerirá, si se trata de faltas graves o muy graves, la apertura de expediente informativo y la audiencia previa de los/las Delegados/as Sindicales del sindicato al que pertenezca.
4. Todas las sanciones que se impongan, excepto la amonestación verbal, serán comunicadas por escrito al/la interesado/a, haciendo constar la fecha y las causas que la motivan, debiendo este/a firmar el duplicado que conservará la Empresa.
5. En los casos de sanción por falta muy grave, la empresa comunicará la sanción por escrito con un plazo de preaviso de dos días hábiles para que produzca efectos, entregando una copia de esta al/la representante/a de su centro de trabajo. El/la trabajador/a dispondrá de los citados días hábiles para alegar por escrito ante la empresa lo que en su defensa estime oportuno. Si la empresa no modificara por escrito su decisión, esta se entenderá efectiva transcurrido el citado plazo de dos días hábiles.

Artículo 42. Graduación de las sanciones.

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

- Por falta leve: Amonestación verbal, amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días
- Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o despido.

Artículo 43. Prescripción.

1. De conformidad con lo previsto en el presente Convenio, las faltas leves prescriben a los diez días, las graves, a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días contados desde el día en que la empresa haya tenido conocimiento fehaciente de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

2. La prescripción prevista en el párrafo anterior se interrumpe, además de por las causas legalmente previstas, por la apertura de expediente informativo en aquellos supuestos en los que, aun sin ser esta jurídicamente exigible, la empresa lo estime conveniente para el esclarecimiento de los hechos. En tales supuestos, el periodo máximo de interrupción no podrá superar los 30 días.

3. A los efectos de reincidencia, no se tendrán en cuenta y se eliminarán del expediente aquellas faltas que se hayan cometido con anterioridad, de acuerdo con los siguientes plazos, contados desde la última falta:

- Faltas leves: 3 meses
- Faltas graves: 6 meses
- Faltas muy graves: 1 año

Capítulo IX. GARANTÍAS SINDICALES**Artículo 44. El Comité de Empresa.**

El Comité de Empresa es el órgano de representación colegiada del personal afectado por el presente Convenio, para la defensa de sus intereses laborales y profesionales, según establece la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto de Libertad Sindical.

Todos/as los/as miembros del Comité de Empresa dispondrán de las horas sindicales retribuidas mensuales para el ejercicio de sus funciones de representación tal y como establece la vigente normativa.

Los/as delegados/as sindicales electos/as de la misma candidatura podrán proceder a la acumulación de las citadas horas en los términos establecidos en la Ley 9/1987, de 12 de mayo.

Con cargo a la reserva de las horas sindicales mensuales, los/las miembros del Comité de Empresa dispondrán de las facilidades necesarias para ausentarse de sus puestos de trabajo por motivos sindicales, todo ello previa comunicación en un plazo mínimo de 48 horas al Jefe de Área correspondiente y al Departamento de Recursos Humanos, a fin de poder proceder a la cobertura adecuada del servicio.

No se computarán las horas que se realicen por intereses de la empresa en horas de trabajo, ni las referidas al proceso de negociación colectiva.

Las horas que no sean utilizadas en un mes serán acumuladas a las del mes siguiente, si bien hasta una acumulación máxima de 6 meses dentro del mismo año.

Artículo 45. Derechos Sindicales.

El Comité de Empresa tiene derecho a recibir información sobre:

- Todos los asuntos de personal
- Todas las posibles sanciones a imponer por faltas muy graves y graves, antes de la adopción de la resolución definitiva.

En materia de contratación laboral, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

La empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa un local adecuado que reúna las condiciones dignas en el que pueda desarrollar sus actividades sindicales representativas, deliberar entre sí y comunicarse con sus representantes y sus representados.

La empresa facilitará que los centros de trabajo cuenten con tablones de anuncios para los sindicatos, al objeto de posibilitar la comunicación del Comité de Empresa con los/as trabajadores/as.

Artículo 46. Garantías Personales.

Los miembros del Comité de Empresa tendrán las siguientes garantías:

- a) Ser oídos en los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos sus miembros durante el tiempo de su mandato y durante los dos años inmediatamente posteriores, sin perjuicio de la audiencia al interesado regulado en el procedimiento sancionador.
- b) Expresar individual y colegiadamente con libertad sus opiniones durante el periodo de su mandato en la esfera y materias concernientes a su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el desenvolvimiento del trabajo, las comunicaciones de interés profesional y laboral, sin más limitaciones que las previstas en la Legislación Civil y Penal y las que imponga la Ley de Protección de Datos.
- c) Los Comités de Empresa podrán ejercer las acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias.
- d) No ser trasladados/as ni sancionados/as durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los dos años siguiente a la expiración de su mandato, siempre que el traslado o la sanción se base en la acción del/la empleado/a en el ejercicio de su representación.
- e) Ningún/a miembro de los Comités de Empresa podrá ser discriminado/a en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

Artículo 47. Derecho de Huelga.

La Empresa reconocerá el Derecho de huelga del personal en los términos previstos en la Constitución y en el resto de las Disposiciones legales vigentes sobre esta materia.

Artículo 48. Derecho de reunión.

Están legitimados/as para convocar una reunión:

- Las organizaciones sindicales a través de sus respectivos Órganos de Dirección.
- El Comité de Empresa.
- Cualesquiera de los/as trabajadores/as, siempre que su número no sea inferior al 40% del colectivo convocado.

Las reuniones-asambleas en el centro de trabajo se autorizarán dentro de la jornada laboral, siempre que se refieran a la totalidad del colectivo.

Para la celebración de las asambleas referidas será preciso que el órgano convocante eleve, al órgano competente en materia de personal, el orden del día y la notificación de fecha y hora de celebración con una antelación de 72 horas como mínimo, salvo reuniones de urgencia y/o por causa justificada, en cuyo caso el preaviso se efectuará con una antelación mínima de 24 horas.

Capítulo X. PROMOCIÓN PROFESIONAL**Artículo 49. Evaluación del desempeño.**

1. La evaluación del desempeño es el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional de las personas trabajadoras y el rendimiento o el logro de resultados, con la finalidad de mejorar la eficiencia y calidad de los servicios.

2. La evaluación del desempeño tendrá como finalidad la mejora de la gestión y del rendimiento del personal, mediante la valoración del cumplimiento de objetivos, de la profesionalidad y de las competencias adquiridas y que hayan sido acreditadas o reconocidas en el ejercicio de las tareas asignadas, y se fundamenta en la cultura del aprendizaje permanente.

3. La evaluación del desempeño se guiará por los siguientes principios:

- a) Transparencia
- b) Objetividad
- c) Fiabilidad de los instrumentos
- d) Periodicidad
- e) Adaptación a las funciones desarrolladas
- f) Imparcialidad
- g) No discriminación
- h) Publicidad

4. Los sistemas de evaluación del desempeño se orientarán a la consecución de los objetivos previamente establecidos por la empresa, a la mejor gestión, a la promoción profesional y a la implicación de las personas trabajadoras en la definición de dichos objetivos y se podrá utilizar en la revisión de los distintos puestos de trabajo, así como en el diseño y revisión de los procesos de formación, provisión y selección.

5. Serán objeto de negociación colectiva las normas y criterios generales en materia de evaluación del desempeño.

6. Como quiera que, a la firma del presente Convenio, no se encuentra implantado en la empresa el sistema de evaluación del desempeño, las partes acuerdan que, en el momento en que se publiquen las disposiciones reglamentarias que lo desarrollen, la Comisión Negociadora llevará a cabo todas las actuaciones necesarias para instaurar este sistema en DUE, así como las normas y criterios generales para su obtención, para lo cual se celebrarán cuantas reuniones sean necesarias a tal fin, adjuntando a este Convenio Colectivo el procedimiento resultante como parte inseparable del mismo.

7. Previa negociación colectiva, se crearán comisiones de seguimiento de la evaluación del desempeño, órganos colegiados y paritarios con participación de la empresa y la Representación Legal de los/as Trabajadores/as para la valoración global de los procesos realizados y los resultados obtenidos, así como formular propuestas de mejora de dichos resultados. Igualmente, previa negociación colectiva, se determinarán las funciones y sistemas de estas.

8. La valoración de la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados podrá tener en cuenta, entre otros, los siguientes criterios:

- a) El grado de interés, la iniciativa, la aptitud y la actitud con los que se realice el trabajo, incluida la acreditación de competencias a través de la actualización y perfeccionamiento de la cualificación profesional.
- b) La contribución al logro de los objetivos del área o servicio correspondiente y, en su caso, la consecución de los objetivos que se fijen.
- c) La participación en procesos de innovación y formativos, proyectos empresariales y de buenas prácticas en favor de la excelencia y la normalización y racionalización de procesos, y en procesos de gestión y generación de nuevo conocimiento, para la mejora de la organización y gestión de la empresa.
- d) La conducta profesional se valorará conforme al código de conducta que se establezca, y se presumirá positiva, salvo valoración negativa expresa y motivada.

9. Se establecerán, previa negociación colectiva, los sistemas de evaluación del desempeño, la atribución de competencias para efectuar la evaluación con criterios objetivos y la periodicidad con la que se llevará a cabo, así como también se regularán los órganos técnicos de carácter colegiado a los que corresponda la revisión de las evaluaciones realizadas.

Disposición adicional

Previa autorización expresa del Consejo de Administración de DUE se iniciará la negociación con la Representación Legal de los Trabajadores para la implantación de la jornada de 35 horas semanales.

Disposición transitoria

Una vez publicado en el BOE número 276, de 17 de noviembre de 2022, la Resolución de 14 de marzo de 2022, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el Acuerdo Marco para una Administración del siglo XXI, la Comisión negociadora del presente convenio colectivo, acuerda que, una vez superados los procesos de validación vía Presupuestos Generales del Estado, Decreto Ley del Gobierno de España o cualquier otro mecanismo que se determine, los acuerdos contemplados en dicha Resolución, previa negociación en Comisión Paritaria, serán incorporados al Convenio Colectivo.

A N E X O I**CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5	Nivel 6
Grupo 1	(limpieza)	(peón)	(aux. Administrativo)	Peón especialista		
Grupo 2	Oficial/a administrativo/a	Oficial/a 2ª	Lector/a 2ª	Técnico/a admvo.	Oficial/a 1ª Conductor/a maq. Lector/a 1ª	Almacenero/a
Grupo 3	Encargado/a vehículos	Inspector/a subcontratas	Capataz	Inspector/a aguas		
Grupo 4	Técnico/a aux dto.	Jefe/a de almacén Técnico/a de área Técnico/a dpto.				
Grupo 5		Analista Staff técnico	Jefe/a de área Jefe/a de dpto.			
Grupo 6	Director/a produc. Mantto. Director/a producción AyS					Gerente

REQUERIMIENTOS ACADÉMICOS

Grupo	Nivel	Denominación	Puntuación RPT	Titulación requerida
1	4	P. Especialista excepto Alumbrado Público	390	Certificado de escolaridad o certificado en ESO - Formación no reglada de capacitación profesional
1	4	Peón Especialista Alumbrado Público	390	Título de Formación Profesional Básico en Electricidad y Electrónica - Formación no reglada de capacitación profesional con experiencia de dos años
2	1	Oficial/a Administrativo	415	Título de bachillerato, ciclo formativo de grado medio o equivalente. - Graduado en ESO o asimilado, con experiencia mínima de dos años
2	2	Oficial/a 2ª	425	Título de bachillerato, ciclo formativo de grado medio o equivalente. - Graduado en ESO o asimilado, con experiencia mínima de dos años
2	3	Lector/a 2ª	440	Título de bachillerato, ciclo formativo de grado medio o equivalente. - Graduado en ESO o asimilado, con experiencia mínima de dos años
2	4	Técnico/a Administrativo	445	Título de ciclo formativo de grado superior, formación profesional de grado superior o equivalente - Ciclo formativo de grado medio, bachillerato o equivalente con experiencia mínima de dos años.
2	5	Oficial/a excepto Alumbrado Público	455	Título de bachillerato, ciclo formativo de grado medio o equivalente. - Graduado en ESO o asimilado, con experiencia mínima de dos años
2	5	Lector/a 1ª	455	Título de bachillerato, ciclo formativo de grado medio o equivalente. - Graduado en ESO o asimilado, con experiencia mínima de dos años
2	5	Conductor/a Maquinaria	455	Ciclo formativo de grado medio o equivalente, rama mecánica o electromecánica de vehículos o experiencia mínima de dos años.
2	5	Oficial/a Alumbrado Público	455	Título de Técnico Superior de Electricidad y Electrónica, en sus distintos ciclos formativos. - Formación no reglada de capacitación profesional con experiencia de dos años.
2	6	Almacenero/a	460	Título de bachillerato, ciclo formativo de grado medio o equivalente. - Graduado en ESO o asimilado, con experiencia mínima de dos años
3	1	Encargado/a Vehículos	480	Ciclo formativo de grado superior, formación profesional de grado superior o título técnico equivalente en materia de automoción, mecánica y/o electromecánica - Ciclo formativo de grado medio, bachillerato o equivalente con experiencia mínima de dos años .
3	2	Inspector/a Subcontratas	485	Título de bachillerato, ciclo formativo de grado medio o equivalente. - Graduado en ESO o asimilado, con experiencia mínima de dos años
3	3	Capataz	490	Titulación equivalente a bachillerato, bachillerato unificado polivalente, ciclos formativos de grado medio o superior, o formación profesional 1er grado o 2º grado o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.
3	4	Inspector/a Aguas	495	Título de bachillerato, ciclo formativo de grado medio o equivalente. - Graduado en ESO o asimilado, con experiencia mínima de dos años
4	1	Técnico/a Auxiliar Departamento	540	Título de ciclo formativo de grado superior, formación profesional de grado superior o equivalente - Ciclo formativo de grado medio, bachillerato o equivalente con experiencia mínima de dos años.

Grupo	Nivel	Denominación	Puntuación RPT	Titulación requerida
4	2	Jefe/a de Almacén	580	Título de Ingeniero/a técnico, Diplomatura universitaria, Arquitecto/a técnico, Grado universitario o equivalente - Ciclo formativo de grado superior o equivalente con experiencia mínima de 4 años.
4	2	Técnico/a de Área	580	Título de Ingeniero/a técnico, Diplomatura universitaria, Arquitecto/a técnico, Grado universitario o equivalente
4	2	Técnico/a Departamento	580	Título de Ingeniero/a técnico, Diplomatura universitaria, Arquitecto/a técnico, Grado universitario o equivalente
4	2	Técnico/a Departamento Informática	580	Título de Ingeniero/a técnico, Diplomatura universitaria, Arquitecto/a técnico, Grado universitario o equivalente - Ciclo formativo de grado superior o equivalente con experiencia mínima de 4 años.
5	2	Analista	760	Titulación universitaria de Licenciatura o Grado en economía, finanzas y contabilidad, o equivalente - Diplomatura universitaria en Empresariales, Economía o Contabilidad con un mínimo de 6 años de experiencia
5	2	Staff Técnico	760	Título de Ingeniero industrial, Grado o equivalente.
5	3	Jefe/a de Departamento	820	Titulación universitaria de grado o equivalente, licenciatura, ingeniería superior - Diplomatura universitaria con un mínimo de 6 años de experiencia
5	3	Jefe/a de Área	820	Titulación universitaria de grado o equivalente, licenciatura, ingeniería superior - Diplomatura universitaria con un mínimo de 6 años de experiencia

ANEXO II

TABLAS SALARIALES

a) Salario base anual: Importes a 31 de diciembre de 2023

	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5	Nivel 6
Grupo 1				20.319,68		
Grupo 2	21.622,22	22.143,24	22.924,76	23.185,27	23.706,30	23.966,80
Grupo 3	25.008,83	25.269,34	25.529,85	25.790,37		
Grupo 4	28.134,95	30.219,01				
Grupo 5		39.597,32	42.723,42			
Grupo 6	53.402,15					

(Salario Base mes = Salario Bruto Anual/14 pagas.)

b) Compensación económica por horas extras (normales, festivas y nocturnas): Importes a 31 de diciembre de 2023

Puesto de trabajo	Horas extraordinarias normales (1)	Horas extraordinarias festivas y nocturnas (2)
Encargado/a-Capataz	19,41 €	22,18 €
Oficial/a 1ª	17,25 €	19,72 €
Oficial/a 2ª	16,06 €	18,37 €
Peón Especialista	15,19 €	17,32 €
Peón	14,22 €	16,22 €

(1) Tendrán la consideración de horas extraordinarias normales, a efectos de compensación económica, las realizadas de lunes a viernes desde el final de la jornada hasta las 22:00 horas y las realizadas los sábados desde las 7:00 hasta las 22:00 horas.

(2) Tendrán la consideración de horas extraordinarias festivas y nocturnas, a efectos de compensación económica, las realizadas de lunes a viernes desde las 22:00 horas hasta el inicio de la jornada del día siguiente y hasta las 7:00 del sábado; los sábados a partir de las 22:00 horas, domingos y festivos durante las 24 horas.

ANEXO III

ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA Y TRIENIOS

a) Antigüedad consolidada a 31/12/2020 personal de abastecimiento y saneamiento:

DNI	Antigüedad Mensual consolidada personal subrogado 01 de mayo de 2020 a 31 de diciembre de 2020
****7207E	71,86
****8868Q	194,53
****1078B	45,79
****8973R	58,46
****1233V	97,63

DNI	Antigüedad Mensual consolidada personal subrogado 01 de mayo de 2020 a 31 de diciembre de 2020
****3913N	111,28
****0741S	101,53
****2957Y	321,00
****3036ª	26,62
****1108F	327,37
****7749N	71,86
****0837V	131,88
****1886F	280,36
****8683K	178,66
****5437W	313,07
****3670Y	240,52
****3793H	101,61
****9146Y	78,69
****2630V	213,03
****3037P	194,53
****2174ª	375,42
****2025P	57,19
****8953H	362,46
****7056F	230,59
****3155J	116,72
****1576L	260,79
****0825Q	416,65
****8112D	325,42
****8276P	363,28
****9662Y	213,03
****5328P	210,56
****0089Y	28,32
****9233R	195,65
****1937J	194,53
****8960J	322,76
****8047ª	57,11
****4026T	78,69
****5500R	194,53
****6612T	344,49
****1573J	314,49
****9858T	344,73
****8996L	178,66
****8091V	243,10
****2497P	236,43
****3460M	243,10
****8779M	366,91
****0964W	377,51
****9918L	340,91
****6691Z	210,56
****0384R	235,20
****2726M	379,19
****1181D	360,53
****7740K	377,51
****7817B	194,53
****7415T	342,48

DNI	Antigüedad Mensual consolidada personal subrogado 01 de mayo de 2020 a 31 de diciembre de 2020
****4305L	56,83
****9425M	751,08
****9838 ^a	520,75
****2733M	420,84
****7074Q	208,68
****8794C	240,52
****6545Y	178,44

b) Importe trienios: Importes a 31 de diciembre de 2023

	Trienio normal	Trienio paga extra
Grupo 1	15,837	15,837
Grupo 2	21,042	20,821
Grupo 3	30,909	26,679
Grupo 4	40,827	29,770
Grupo 5-6	50,072	30,909

ANEXO IV SISTEMA DE GUARDIAS

a) Personal de mantenimiento:

Apellidos y nombre	Tipo	Áreas	Tipo guardia	Pertenencia	Guardias anuales
Personal adscrito al serv. Guardias técnico		Técnico/a	Adscrito/a	Indefinida	12
Personal adscrito al serv. Guardias técnico		Técnico/a	Adscrito/a	Indefinida	12
Personal adscrito al serv. Guardias técnico		Técnico/a	Adscrito/a	Indefinida	12
Personal del serv. Guardias técnico		Técnico/a	Variable	Temporal	12
Personal adscrito al serv. Guardias ap	Responsable	Alumbrado público	Adscrito/a	Indefinida	8
Personal adscrito al serv. Guardias ap	Responsable	Alumbrado público	Adscrito/a	Indefinida	10
Personal adscrito al serv. Guardias ap	Responsable	Alumbrado público	Adscrito/a	Indefinida	8
Personal adscrito al serv. Guardias ap	Responsable	Alumbrado público	Adscrito/a	Indefinida	10
Personal adscrito al serv. Guardias ap	Responsable	Alumbrado público	Adscrito/a	Indefinida	8
Personal adscrito al serv. Guardias ap	Ayudante	Alumbrado público	Adscrito/a	Indefinida	10
Personal adscrito al serv. Guardias ap	Ayudante	Alumbrado público	Adscrito/a	Indefinida	10
Personal adscrito al serv. Guardias ap	Ayudante	Alumbrado público	Adscrito/a	Indefinida	10
Personal del serv. Guardias ap	Responsable	Alumbrado público	Variable	Indefinida	12
Personal del serv. Guardias ap	Ayudante	Alumbrado público	Variable	Indefinida	12
Personal del serv. Guardias ap	Ayudante	Alumbrado público	Variable	Indefinida	12
Personal adscrito al serv. Guardias edf. Pb		Edf. Pb	Adscrito/a	Indefinida	12
Personal adscrito al serv. Guardias edf. Pb		Edf. Pb	Adscrito/a	Indefinida	12
Personal adscrito al serv. Guardias edf. Pb		Edf. Pb	Adscrito/a	Indefinida	12
Personal adscrito al serv. Guardias edf. Pb		Edf. Pb	Adscrito/a	Indefinida	12
Personal adscrito al serv. Guardias edf. Pb		Edf. Pb	Adscrito/a	Indefinida	12
Pendiente de asignar/vacante		Edf. Pb	Variable	Temporal	9
Pendiente de asignar/vacante		Edf. Pb	Variable	Temporal	9
Pendiente de asignar/vacante		Edf. Pb	Variable	Temporal	9
Pendiente de asignar/vacante		Edf. Pb	Variable	Temporal	9
Pendiente de asignar/vacante		Edf. Pb	Variable	Temporal	8
Personal adscrito al serv. Guardias vyo	Responsable	Vías y obras	Adscrito/a	Indefinida	12
Personal adscrito al serv. Guardias vyo	Responsable	Vías y obras	Adscrito/a	Indefinida	12
Personal adscrito al serv. Guardias vyo	Ayudante	Vías y obras	Adscrito/a	Indefinida	12
Pendiente de asignar/vacante	Responsable	Vías y obras	Variable	Temporal	10

Apellidos y nombre	Tipo	Áreas	Tipo guardia	Pertenencia	Guardias anuales
Pendiente de asignar/vacante	Responsable	Vías y obras	Variable	Temporal	9
Pendiente de asignar/vacante	Responsable	Vías y obras	Variable	Temporal	9
Pendiente de asignar/vacante	Ayudante	Vías y obras	Variable	Temporal	10
Pendiente de asignar/vacante	Ayudante	Vías y obras	Variable	Temporal	10
Pendiente de asignar/vacante	Ayudante	Vías y obras	Variable	Temporal	10
Pendiente de asignar/vacante	Ayudante	Vías y obras	Variable	Temporal	10
Personal del serv. Guardias pyj		Parques y jardines	Variable	Indefinida	5-6
Personal del serv. Guardias pyj		Parques y jardines	Variable	Indefinida	5-6
Personal del serv. Guardias pyj		Parques y jardines	Variable	Indefinida	5-6
Personal del serv. Guardias pyj		Parques y jardines	Variable	Indefinida	5-6
Personal del serv. Guardias pyj		Parques y jardines	Variable	Indefinida	5-6
Personal del serv. Guardias pyj		Parques y jardines	Variable	Indefinida	5-6
Personal del serv. Guardias pyj		Parques y jardines	Variable	Indefinida	5-6
Personal del serv. Guardias pyj		Parques y jardines	Variable	Indefinida	5-6
Personal del serv. Guardias pyj		Parques y jardines	Variable	Indefinida	5-6
Personal del serv. Guardias pyj		Parques y jardines	Variable	Indefinida	5-6
Personal del serv. Guardias pyj		Parques y jardines	Variable	Indefinida	5-6
Personal del serv. Guardias pyj		Parques y jardines	Variable	Indefinida	5-6
Personal del serv. Guardias pyj		Parques y jardines	Variable	Indefinida	5-6
Personal del serv. Guardias pyj		Parques y jardines	Variable	Indefinida	5-6
Personal del serv. Guardias pyj		Parques y jardines	Variable	Indefinida	5-6
Personal del serv. Guardias pyj		Parques y jardines	Variable	Indefinida	5-6
Personal del serv. Guardias pyj		Parques y jardines	Variable	Indefinida	5-6
Personal del serv. Guardias pyj		Parques y jardines	Variable	Indefinida	5-6
Pendiente de asignar/vacante		Parques y jardines	Variable	Temporal	5-6
Pendiente de asignar/vacante		Parques y jardines	Variable	Temporal	5-6
Pendiente de asignar/vacante		Parques y jardines	Variable	Temporal	5-6
Pendiente de asignar/vacante		Parques y jardines	Variable	Temporal	5-6

b) Personal de abastecimiento y saneamiento:

Apellidos y nombre	Tipo	Áreas	Tipo guardia	Pertenencia	Guardias anuales
Personal adscrito al serv. Guardias téc.		Técnico/a ays	Adscrito/a	Indefinida	13
Personal adscrito al serv. Guardias téc.		Técnico/a ays	Adscrito/a	Indefinida	13
Personal del serv. Guardias técnico/a		Técnico/a ays	Variable	Indefinida	13
Personal del serv. Guardias técnico/a		Técnico/a ays	Variable	Indefinida	13
Personal adscrito al serv. Guardias abastecimiento	Responsable	Abastecimiento	Adscrito/a	Indefinida	08-09
Personal adscrito al serv. Guardias abastecimiento	Responsable	Abastecimiento	Adscrito/a	Indefinida	08-09
Personal adscrito al serv. Guardias abastecimiento	Responsable	Abastecimiento	Adscrito/a	Indefinida	08-09
Personal adscrito al serv. Guardias abastecimiento	Responsable	Abastecimiento	Adscrito/a	Indefinida	08-09
Personal adscrito al serv. Guardias abastecimiento	Responsable	Abastecimiento	Adscrito/a	Indefinida	08-09
Personal adscrito al serv. Guardias abastecimiento	Responsable	Abastecimiento	Adscrito/a	Indefinida	08-09
Personal adscrito al serv. Guardias abastecimiento	Ayudante	Abastecimiento	Adscrito/a	Indefinida	08-09
Personal adscrito al serv. Guardias abastecimiento	Ayudante	Abastecimiento	Adscrito/a	Indefinida	08-09
Personal adscrito al serv. Guardias abastecimiento	Ayudante	Abastecimiento	Adscrito/a	Indefinida	08-09
Personal adscrito al serv. Guardias abastecimiento	Ayudante	Abastecimiento	Adscrito/a	Indefinida	08-09
Pendiente de asignar/vacante	Ayudante	Abastecimiento	Variable	Temporal	08-09
Pendiente de asignar/vacante	Ayudante	Abastecimiento	Variable	Temporal	08-09
Personal adscrito al serv. Guardias cond maquinaria	Responsable	Abastecimiento	Adscrito/a	Indefinida	13
Personal adscrito al serv. Guardias cond maquinaria	Responsable	Abastecimiento	Adscrito/a	Indefinida	13
Personal adscrito al serv. Guardias cond maquinaria	Responsable	Abastecimiento	Adscrito/a	Indefinida	13
Personal adscrito al serv. Guardias cond maquinaria	Responsable	Abastecimiento	Adscrito/a	Indefinida	13
Personal del serv. Guardias señalización abast.		Abastecimiento y saneamiento	Variable	Temporal	13
Personal del serv. Guardias señalización abast.		Abastecimiento y saneamiento	Variable	Temporal	13

Apellidos y nombre	Tipo	Áreas	Tipo guardia	Pertenencia	Guardias anuales
Personal del serv. Guardias señalización abast.		Abastecimiento y saneamiento	Variable	Temporal	13
Personal del serv. Guardias señalización abast.		Abastecimiento y saneamiento	Variable	Temporal	13
Personal adscrito al serv. Guardias saneamiento		Saneamiento	Adscrito/a	Indefinida	08-09
Personal adscrito al serv. Guardias saneamiento		Saneamiento	Adscrito/a	Indefinida	08-09
Personal adscrito al serv. Guardias saneamiento		Saneamiento	Adscrito/a	Indefinida	08-09
Personal adscrito al serv. Guardias saneamiento		Saneamiento	Adscrito/a	Indefinida	08-09
Personal adscrito al serv. Guardias saneamiento		Saneamiento	Adscrito/a	Indefinida	08-09
Personal adscrito al serv. Guardias saneamiento		Saneamiento	Adscrito/a	Indefinida	08-09
Personal adscrito al serv. Guardias saneamiento		Saneamiento	Adscrito/a	Indefinida	08-09
Personal adscrito al serv. Guardias saneamiento		Saneamiento	Adscrito/a	Indefinida	08-09
Personal adscrito al serv. Guardias saneamiento		Saneamiento	Adscrito/a	Indefinida	08-09
Personal adscrito al serv. Guardias saneamiento		Saneamiento	Adscrito/a	Indefinida	08-09
Personal del serv. Guardias saneamiento		Saneamiento	Variable	Indefinida	08-09
Pendiente de asignar/vacante		Saneamiento	Variable	Temporal	08-09

c) Importes adscripción a guardias y guardias variables:

Importe adscripción a servicio guardia*	
Técnico/a Mantenimiento:	375,36 €
Alumbrado Público:	
Responsable	375,36 €
Ayudante	304,99 €
Vías y Obras:	
Responsable	375,36 €
Ayudante	304,99 €
Edificios Públicos:	304,99 €
Técnico/a AyS:	451,93 €
Abastecimiento:	
Responsable	477,10 €
Ayudante	396,32 €
Maquinista AyS:	542,71 €
Saneamiento:	490,72 €

*Importes a 31 de diciembre de 2023

Importe de Guardia Variable *	
Guardia de Técnico/a Mantenimiento:	375,36 €
Guardia de Alumbrado Público:	
Responsable	375,36 €
Ayudante	304,99 €
Guardia de Vías y Obras:	
Responsable	375,36 €
Ayudante	304,99 €
Guardia de Edificios Públicos:	304,99 €
Guardia de Jardinería:	304,99 €
Guardia de Técnico/a AyS:	451,93 €
Guardia de Abastecimiento:	
Responsable	527,57 €
Ayudante	440,67 €
Guardia de Maquinista AyS:	527,57 €
Guardia de Señalización AyS:	108,09 €
Guardia de Saneamiento:	490,72 €

*Importes a 31 de diciembre de 2023

A N E X O V
PRESTACIONES SOCIALES

Prótesis dentales		
Dentaria	Límites	Importe
* Dentadura Completa	1 al año	275,43 €
* Dentadura Superior o inferior	1 al año	137,71 €
* Pieza Dental	12 al año	40,80 €
Endodoncia		
* Pieza	12 al año	27,54 €
* Empastes	12 al año	24,48 €
Ortodoncia		
* Tratamiento antes de los 14 años	1 al año	306,03 €
Gafas y lentillas		
	Límites	Importe
* Gafas Completas cerca o lejos	2 al año	91,81 €
* Gafas Completas bifocales	2 al año	102,01 €
* Renovación de 2 cristales	4 al año	61,21 €
* Lentillas	2 pares al año	112,21 €
* Renovación de 2 lentillas	2 pares al año	61,21 €
Audífonos		
	Límites	Importe
* Audífono	1 al año	244,82 €
Plantillas y calzado ortopédico		
	Límites	Importe
* Plantillas Ortopédicas	s/lim	18,36 €
* Calzado Ortopédico	s/lim	36,72 €
Vehículo de inválido		
	Límites	Importe
* Vehículo inválido	1 al año	244,82 €
Nupcialidad		
	Límites	Importe
* Nupcialidad	1 al año	214,22 €
Natalidad		
	Límites	Importe
* Natalidad	1 al año	234,62 €
Sepelio		
	Límites	Importe
* Sepelio	1 sola vez	601,00 €
Ayuda de estudios		
Por niveles académicos	Límites	2017
* Guardería	1 al año	52,03 €
* Educación Infantil	1 al año	48,96 €
* Educación Primaria	1 al año	59,17 €
* Educación Secundaria	1 al año	70,39 €
* Bachiller-F.P. Media/Superior	1 al año	77,53 €
* Universidad (No se incluyen los Estudios Posgrado y Másteres)	1 al año	65 % Matrícula