I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

2 *RESOLUCIÓN de 9 de mayo de 2022, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa UTE Valoriza Gestyona Pinto (código 28103311012022).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la Empresa UTE Valoriza Gestyona Pinto, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 17 de diciembre de 2021, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 42/2021, de 19 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 28.1.h) del Decreto 234/2021, de 10 de noviembre del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

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

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

Madrid, a 9 de mayo de 2022.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

BOCM-20220528-2

CONVENIO COLECTIVO DE LA U.T.E. VALORIZA-GESTYONA PINTO

PREÁMBULO

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

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

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

DISPOSICIÓN GENERAL

GARANTIZAR LA IGUALDAD DE TRATO, OPORTUNIDADES Y DERECHOS ENTRE MUJERES Y HOMBRES, TRABAJADORES DE LA U.T.E. VALORIZA-GESTYONA PINTO.

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

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

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

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

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Se declaran como objetivos básicos de este CONVENIO COLECTIVO, entre los TRABAJADORES y la U.T.E. VALORIZA-GESTYONA PINTO, los siguientes:

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

BOCM-20220528-2

Capítulo primero

Disposiciones generales

SECCIÓN PRIMERA

Ámbito

Artículo 1º

Partes firmantes

El presente Convenio se ha suscrito entre la U.T.E. VALORIZA-GESTYONA PINTO y los representantes de los trabajadores de las centrales sindicales Comisiones Obreras (CCOO), la Unión General de Trabajadores (UGT) y Sindicato Independiente de Limpieza de Madrid (SILMA).

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

Artículo 2º

Ámbito territorial

El presente Convenio será de aplicación en el ámbito territorial donde presta sus servicios la U.T.E. VALORIZA-GESTYONA PINTO, es decir en la localidad de Pinto (Madrid).

Artículo 3º

Ámbito funcional

a) Las normas de este Convenio regularán las condiciones socio-económicas y laborales del personal y la empresa afectados.
b) Quedan comprendidos en este Convenio todos los trabajadores que, con carácter fijo o temporal, presten sus servicios por cuenta de la U.T.E. VALORIZA-GESTYONA PINTO, con las excepciones que señala el artículo 1.3 y 2.1 a) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4º

Ámbito personal

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

SECCIÓN SEGUNDA

Vigencia, duración, prórroga y denuncia

Artículo 5º

Vigencia, duración, prórroga y denuncia

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma, siendo su vigencia de 3 años desde el 01/01/2020 hasta el 31 de diciembre de 2022. Llegado su vencimiento, se entenderá tácitamente prorrogado, de año en año, si no es denunciado con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento por cualquiera de las partes, en los términos que establece el Estatuto de los Trabajadores.

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

BOCM-20220528-2

SECCIÓN TERCERA

Prelación de normas, condiciones más beneficiosas, compensación y absorción

Artículo 6º

Prelación de normas

a) Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre la Empresa y su personal comprendidos dentro de los ámbitos territorial, funcional y personal que se expresan en los artículos 2º, 3º y 4º del mismo.
b) En lo no previsto expresamente en el texto del presente Convenio serán de aplicación el Convenio Colectivo General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado, así como el Convenio Colectivo Estatal de Jardinería, el Estatuto de los Trabajadores y demás normas complementarias contenidas en la legislación laboral vigente, así como las que pudieran promulgarse durante la vigencia del presente Convenio.

Artículo 7º

Compensación y absorción

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

a) Las condiciones contenidas en el presente Convenio sustituyen en su totalidad a las que actualmente vienen rigiendo las relaciones socio-económicas y laborales del personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio.
b) Si existiese algún trabajador que tuviese reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto y en el cómputo anual, fueran superiores a las que para los trabajadores de la misma calificación se establecen en el presente Convenio, se respetarán aquéllas con carácter estrictamente personal y solamente para los trabajadores a quienes afecte.
c) La posible aplicación de futuras normas laborales deberá valorarse en su conjunto y cómputo anual, quedando compensadas y absorbidas por las condiciones pactadas en este Convenio, en tanto éstas, consideradas globalmente, no resulten superadas por aquéllas.

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

Artículo 8º

Vinculación a la totalidad

a) Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.
b) En el supuesto de que la autoridad administrativa o judicial pertinente de oficio, haciendo uso de sus facultades, no homologara alguno de sus artículos o parte de su contenido, el presente convenio surtirá efecto a excepción del artículo o artículos que se determine reconsiderar. Esta reconsideración se llevará a efecto a la mayor brevedad posible.

SECCIÓN CUARTA

Comisión Paritaria.

Artículo 9º

Constitución

Conscientes las partes firmantes de la conveniencia que, para el buen clima de relaciones sociales, tiene la existencia de unos cauces adecuados que faciliten la correcta aplicación del Convenio y, en su caso, la solución extrajudicial de los conflictos laborales que puedan originarse, y de conformidad con lo previsto en el artículo 85.3.e) 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, en el plazo máximo

BOCM-20220528-2

de los dos meses siguientes a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, se constituirá una Comisión Mixta – Paritaria con competencia para desarrollar las siguientes funciones: vigilancia, interpretación, arbitraje, seguimiento y aplicación del mismo.

Artículo 10º

Composición

La Comisión Paritaria estará integrada paritariamente por tres vocales en representación de la Empresa y, al menos, un miembro de cada sección sindical en representación de los trabajadores, pertenecientes al Comité de Empresa y atendiendo a la representación obtenida.

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

Artículo 11º

Funciones

La Comisión Paritaria tendrá las funciones que establezca la legislación laboral vigente.

Artículo 12º

Procedimiento

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

   1. Exposición sucinta y concreta del asunto.
   2. Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
   3. Propuesta y petición concreta que se formule a la Comisión.

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

b) La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles desde que reciba la comunicación.
c) La Comisión deberá emitir informe en plazo de quince días, desde el momento en que se produzca la reunión sobre los asuntos que se le sometan, debiendo adoptar el acuerdo por mayoría de las partes y teniendo carácter vinculante a todos los efectos.
d) Los acuerdos se adoptarán por mayoría de la comisión y se recogerán en actas. Dichas actas deberán ser leídas, aprobadas, impresas y firmadas antes de que concluya cada una de las reuniones de la Comisión. Serán expuestas para público conocimiento en los tablones de anuncios de la Empresa. Los acuerdos que se alcancen vincularán a ambas partes durante la vigencia del presente convenio, al cual se anexarán.
e) No obstante, la Comisión deberá reunirse obligatoriamente seis veces al año con periodicidad bimestral.

Capítulo Segundo

Del personal

Sección Primera

Clasificación del personal

Artículo 13º

Grupos Profesionales

Las clasificaciones del personal de la U.T.E. VALORIZA-GESTYONA PINTO, consignadas en el presente artículo y a lo largo del presente convenio, son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener previstas las plazas enumeradas si la necesidad y el volumen de la Empresa no lo requiere.

BOCM-20220528-2

El personal afecto a este Convenio estará encuadrado, atendiendo a las tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades que ejecute en la Empresa, en alguno de los siguientes grupos profesionales:

a) Grupo de Mandos Intermedios
b) Grupo de Administrativos/as.
c) Grupo de Operarios/as.

Cada Grupo profesional comprende las tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades que para cada uno de se especifica seguidamente.

Estas funciones o especialidades profesionales serán equivalentes entre sí dentro de cada grupo profesional con independencia de sus derechos económicos.

A) Grupo de Mandos Intermedios

El grupo de personal técnico y de mandos intermedios estará compuesto por las siguientes funciones, y/o especialidades profesionales:

- Coordinador/a.
- Capataz/a.
- Jefe/a de Equipo o Maestro/a.

A1. Coordinador/a:
Con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas de la Dirección de la Empresa, adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los Servicios.

Es responsable del mantenimiento de la disciplina de los Servicios a su cargo, y muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo.

A2. Capataz/a:
Bajo la tutela del Coordinador/a, cumple las órdenes que de él recibe y a su vez distribuye el trabajo entre sus subordinados, y responde de la correcta ejecución de los trabajos. Tiene a su cargo el mando sobre el personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimientos de los oficios de las actividades a su cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina.

Podrá reemplazar a su jefe/a inmediato superior en Servicios en los que no exija el mando permanente de aquél.

A3. Jefe/a de Equipo o Maestro/a:
Con mando directo sobre el personal a su cargo, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad de sus subordinados/as.

Le corresponde la organización del trabajo, el cuidado de las herramientas, combustibles, lubricantes y otros elementos y utillajes.

Distribuye las tareas y personal dentro de sus competencias, con la consiguiente responsabilidad sobre su realización, e indica a los operarios/as la forma de realizar los trabajos, el tiempo a invertir y las herramientas que debe utilizar.

Podrá reemplazar a su jefe/a inmediato superior en Servicios en los que no exija el mando permanente de aquél.

B) Grupo de Administrativos/as.

Este grupo está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador:

- Administrativo/a.
- Auxiliar Administrativo/a.

BOCM-20220528-2

B1. Administrativo/a:
Personal que tiene a su cargo un servicio determinado, dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin empleados a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

B2. Auxiliar Administrativo/a:
Personal que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

C) Grupo Operarios/as:

El cuadro de personal operativo, está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador:

- Oficial 1ª de Taller.
- Oficial 2ª de Taller.
- Conductor/a 1ª
- Conductor/a 3ª
- Peón
- Oficial 1ª de Jardinería.
- Oficial 2ª de Jardinería.
- Ayudante de Jardinería.

D1. Oficial 1ª de Taller:
Con mando sobre otros operarios o sin él, posee los conocimientos del oficio y lo practica con el mayor esmero, delicadeza y pleno rendimiento.

D2. Oficial 2ª de Taller:
Con conocimiento teórico-práctico del oficio, sin llegar a la especialización y perfección exigidas a los Oficiales/as de primera, ejecutan los cometidos de su oficio, con la suficiente perfección y eficacia.

D3. Conductor/a 1ª:
En posesión del carné o permiso de conducir C, D, ó E, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

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

D4. Conductor/a 3ª
En posesión del carné o permiso de conducir B, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

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

D5. Peón:
Encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiere ninguna especialización profesional ni técnica. Puede prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los Centros de trabajo.

D6. Oficial 1ª de Jardinería:
Es el trabajador/a que tiene el dominio del oficio, ejecuta labores propias de la plantación y conservación del jardín, con iniciativa y responsabilidad, incluso las operaciones más delicadas.

BOCM-20220528-2

Debe conocer las plantas de jardín y de interior, interpreta los planos y croquis de conjunto y detalle, y de acuerdo con ellos replantear el jardín y sus elementos vegetales y auxiliares en planta y altimétrica, y asimismo los medios de combatir las plagas corrientes y las proporciones para aplicar toda clase de insecticidas, y conduce vehículos con permiso de conducir de clase B.

Está a las órdenes del encargado o maestro jardinero y ha de marcar las directrices para el trabajo de los subgrupos inferiores.

D7. Oficial 2ª de Jardinería:
Es aquel trabajador/a que se dedica a funciones concretas y determinadas que sin dominar propiamente el oficio, exigen práctica y especial habilidad, así como atención en los trabajos a realizar. Deberá tener conocimiento o práctica, como mínimo de las operaciones que a continuación se describen y no tan solo de una de ellas:

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

D8. Auxiliar de Jardinería:
Es aquel trabajador/a que realiza trabajos consistentes en esfuerzo físico y que no requiere preparación alguna. Son funciones propias las siguientes:

— Desfonde, cavado y escarda del terreno a mano.
— Manipulación de tierras y abonos sin realizar preparaciones.
— Transporte, carga y descarga de planta o cualquier otro género.
— Riegos en general.
— Limpieza de jardines (zonas verdes, pavimentos, papeleras, instalaciones de agua, etc.).
— Siega del césped.
— Recogida de elementos vegetales (ramas, hojas, césped, etc...).
— Conduce los distintos tipos de transporte interno como dúmpers y análogos.
— Cumplimentar todas aquellas instrucciones manuales respecto a sus funciones que reciban de sus superiores o trabajadores.

Capítulo Tercero

Organización del trabajo, ingresos y promociones

Artículo 14º

Organización del trabajo

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio y a la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de la Empresa.
La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la Empresa un nivel adecuado de eficacia basado en la utilización óptima de sus recursos humanos y materiales**.**

Artículo 15º

Ingreso y contratación

a) Corresponde a la dirección de la Empresa la selección, admisión e ingreso de personal a través de la contratación externa, de acuerdo con las disposiciones legales sobre empleo, así como el establecimiento de las condiciones y pruebas que hayan de exigirse al nuevo personal en cada caso.
b) La Empresa utilizará cualquiera de las modalidades de contratación establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales sobre la materia.

BOCM-20220528-2

c) Cuando las circunstancias del mercado o acumulación de tareas así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la Empresa, se podrán realizar contratos que podrán tener duración máxima de 12 meses, dentro de un período de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas (para contratos celebrados antes del 31/12/2021)
A partir del 30 de marzo de 2022: Contrato Eventual por circunstancias de la producción como consecuencia del incremento ocasional e imprevisible, aun tratándose de la actividad normal de la empresa que genera un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere. Entre las oscilaciones se incluyen las que derivan de las vacaciones anuales. La duración máxima de este contrato será de doce meses. En el caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior podrá prorrogarse por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de los doce meses.
d) La Empresa pondrá a disposición de cada trabajador un ejemplar del Convenio vigente en el momento de la contratación.
e) En cuanto al período de prueba, se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente para cada tipo de contrato, en concreto a lo establecido en el art.14 del E.T y/o convenios generales.
f) Para los trabajos fijos y periódicos de carácter estacional, se utilizará la modalidad de fijo-discontinuo.

Artículo 16º

Promoción y ascensos

Conforme a los artículos 22 y 24 del Estatuto de los Trabajadores, los ascensos y promociones del personal se producirán en todo caso teniendo en cuenta la formación, méritos y experiencia del trabajador, así como las facultades organizativas de la Empresa.
Para ascender a un grupo o nivel profesional distinto del que se ostenta, se establecerá por la Empresa un sistema de promoción interna que, entre otras, tendrá en cuenta las siguientes circunstancias, excepto para el caso de la categoría de capataz:

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

El ascenso no será definitivo hasta transcurrido un período de prueba que será de 1 mes. Durante este período, el trabajador ascendido ostentará el grupo profesional al que ha sido promocionado provisionalmente, percibiendo el salario correspondiente a las funciones que realice.

En caso de no superar satisfactoriamente el período de prueba, el trabajador volverá a desempeñar los trabajos propios de su grupo profesional o nivel anterior, percibiendo el salario propio de los mismos.

El contenido de las convocatorias deberá ser:

- Se especificará el número de plazas convocadas y el grupo profesional.
- Requisitos exigidos a los candidatos para su participación en cada uno de los procedimientos selectivos.
- Sistema de selección, forma de desarrollo de las pruebas, de valoración de las mismas, baremo de valoración y periodo de tiempo para proceder a la publicación de la lista con los resultados obtenidos por los trabajadores.
- Composición del Tribunal Calificador.
- Determinar que, en caso de igualdad a puntos, primará la antigüedad.
- Cuando en las pruebas incluyan pruebas teóricas, se incluirá temario al respecto, sobre las definiciones escritas en el convenio colectivo.

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

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

BOCM-20220528-2

plazas no son cubiertas por los trabajadores, por no superar las pruebas, los trabajadores ajenos a la Empresa deberán pasar las mismas pruebas.

El proceso de contratación de personal externo se realizará a través de una entrevista personal por el departamento correspondiente con el periodo de prueba que marque la Ley. La captación de candidatos se hará a través de la bolsa de trabajo de la U.T.E. VALORIZA-GESTYONA PINTO.

La Comisión de exámenes estará compuesta por tres miembros de la Dirección de Empresa, o persona en quien delegue y cuatro integrantes de las secciones sindicales con representación en el Comité de Empresa (uno por cada sección sindical).

En las promociones, todos los requisitos para los exámenes serán sacados de las definiciones de su grupo profesional correspondiente, descritos en el artículo 13º Grupos Profesionales.

Las plazas que queden vacantes (jubilaciones, despidos, etc…) serán cubiertas por los trabajadores de la Empresa, estableciendo un plazo para que los trabajadores puedan solicitar dichas plazas.

Artículo 17º

Formación

El personal contemplado por este acuerdo tendrá acceso a una formación continuada que responda a la exigencia de la mejora organizativa de los servicios y al derecho de cualificación y promoción profesional.

Con el objetivo de incrementar y mejorar las acciones formativas, la dirección de la Empresa promoverá la obtención de fondos específicos para la formación continua procedente de la cotización por formación profesional o de cualquier otro origen.

Anualmente y previa encuesta de necesidades por área, se aprobará un plan de formación personal que recogerá de manera planificada los objetivos de la formación, las acciones y cursos a realizar, los recursos y los criterios de acceso, procediéndose a su publicación en la medida y la forma pertinente.

Se creará una Comisión Paritaria de Formación con presencia de la representación sindical, que participará en la elaboración de dicho plan de formación anual e intervendrá en su seguimiento y en los criterios para su concesión.

La Comisión de Formación estará compuesta por 3 miembros de la Dirección de Empresa, o persona en quien delegue y un representante por cada una de las organizaciones sindicales con representación en el Comité de Empresa.

El personal eventual de larga duración podrá tener acceso a los cursos de formación cuyas características así lo aconsejen.

A efectos de cómputo de tiempo de formación se establecen los siguientes tipos básicos:

— **General**: Destinada a toda la plantilla y orientada a la formación en aspectos tales como calidad, salud e higiene laboral, organización, etc. Se realizará en dependencias de la Empresa y preferentemente en horario laboral. Computará al 100 % como tiempo de trabajo efectivo.
— **De mejora de rendimiento**: Destinada a toda la plantilla y orientada a la mejora del rendimiento tanto cualitativo como cuantitativo en el puesto de trabajo (conocimientos informáticos generales y específicos, implantación de nuevos sistemas de gestión, aprendizaje y/o mejora en el uso de maquinaria, etc.…). Se realizará preferentemente en dependencias de la Empresa y en horario laboral. Computará al 100% como tiempo de trabajo efectivo.
— **Específica**: Destinada preferentemente a puestos singulares y orientados tanto a la mejora del rendimiento en el puesto de trabajo como de la cualificación profesional del trabajador. Computará al 50% como tiempo de trabajo efectivo.
— **Personal**: Será la realizada por cualquier trabajador por decisión propia y preferentemente en tiempo no laboral, por lo cual no computa como tiempo de trabajo; en caso de ocupar total o parcialmente la jornada laboral, y previa autorización del responsable, el trabajador deberá recuperar el tiempo de trabajo empleado al menos en un 75 %, valorándose el 25 % restante en función de la aportación que dicha formación suponga para el desarrollo del trabajo habitual.

BOCM-20220528-2

Capítulo Cuarto

Tiempo de trabajo

SECCIÓN PRIMERA

Duración de la jornada

Artículo 18º

Jornada

La U.T.E. VALORIZA-GESTYONA PINTO establecerá la jornada de trabajo de sus empleados, que deberá acomodarse a las necesidades de los Servicios y de los Ciudadanos, siendo negociadas con los representantes de los trabajadores.

La jornada laboral ordinaria será de 35 horas semanales de lunes a sábado, distribuidas de la siguiente manera:

SERVICIO	HORAS SEMANALES	ROTACIÓN DE SÁBADOS
Limpieza Viaria	35h	1 de cada 4
Zonas Verdes	35h	1 de cada 4
R.S.U.*	35h	1 de cada 4

Para todos los Servicios y como norma general, existen los siguientes turnos de trabajo:

— Turno de mañana (Todos los Servicios).
— Turno de tarde (Todos los Servicios).
— Turno de noche (Limpieza Viaria y R.S.U).

Los turnos no serán rotativos, por lo que la Empresa deberá determinar el personal mínimo obligatorio para poder cumplir con el Servicio en cada turno, comunicándolo al Comité de Empresa, así como cualquier variación.

El turno de tarde será revisable cada seis meses, con el compromiso de que las nuevas contrataciones, si las hubiera, entrarían en este turno.

En el supuesto caso de que no hubiera suficiente número de personal que garantice las distintas prestaciones de los Servicios, las partes acuerdan realizar un sorteo, ya que los Servicios se tienen que cumplir de manera obligatoria.
Llegado el caso de que no se cubriera, la Dirección de la Empresa tendrá potestad absoluta para seleccionar al personal.

Todos los horarios que sobrepasen los anteriores serán negociados entre las partes firmantes del presente convenio para adaptarlos a la jornada anual. En los supuestos en que se produzca un exceso de jornada se tendrá como criterio su eliminación y la creación de empleo.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediaran como mínimo 12 horas, excepto aquellos servicios que por tener turnos rotativos no puedan respetarse.

Con carácter general, la jornada laboral diaria, tenderá a ser continuada, salvo los Servicios que, por sus necesidades, tengan establecidas jornadas distintas.

a) Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal mínimo de día y medio ininterrumpido que como regla general y siempre que sea posible comprenderá la tarde del sábado y el domingo, excepto en turnos rotativos y servicios con características especiales.
b) Los trabajadores que, por unas u otras causas, hayan sido contratados específicamente para jornadas inferiores a la pactada en el presente Convenio, estarán a lo dispuesto en sus respectivos contratos.
c) La negociación de horarios y/o calendarios se realizará para todos los servicios entre el 1 de noviembre y el 15 de diciembre del año anterior entre la dirección de la Empresa y la Comisión Paritaria.

CAMBIOS DE TURNO

Los empleados que presten sus servicios a turnos, podrán solicitar cambios de turno de forma circunstancial por otra persona del mismo Servicio que ostente igual grupo profesional y desarrolle

BOCM-20220528-2

similar función, siempre que exista acuerdo entre los interesados y previa conformidad del responsable del Servicio, sin que ello pueda suponer duplicar la jornada de trabajo diario o disminución de los tiempos de libranza.

Los cambios se realizarán con al menos 24 horas de antelación.

Se computa el cambio a la persona que realiza la petición.

Con objeto de evitar faltas de cobertura, no se admitirán cambios que impliquen una merma de la dotación mínima los días 24, 25 y 31 de diciembre y 1, 5 y 6 de enero.

JORNADA IRREGULAR

Jornada irregular: se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

DÍAS DE ASUNTOS PROPIOS

Se establecen 4 días de asuntos propios anuales para todos los trabajadores.

A PARTIR DEL AÑO 2022

A partir del año 2022, se establecen 5 días de asuntos propios anuales para todos los trabajadores. Los trabajadores temporales devengarán 1 día por cada tres meses de trabajo efectivo, o la parte proporcional correspondiente.

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

1. Los días de asuntos propios no podrán unirse a las vacaciones y siempre se respetarán los Servicios.
Para el resto de los periodos dependerá de las necesidades del Servicio, acreditando dicha necesidad.

2. Para el disfrute de los citados días, será requisito imprescindible solicitarlo con, al menos, 48 horas de anticipación, así como contar con la autorización escrita de la Dirección de Recursos Humanos, pudiendo ser cancelado por el trabajador con 24 horas de antelación.

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

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

5. Los días de asuntos propios deberán disfrutarse obligatoriamente dentro del año natural. Por circunstancias excepcionales podrá acordarse de que, por necesidades del Servicio, estos días se disfruten dentro de los 2 primeros meses del siguiente año.

En caso de coincidencia en la petición de asuntos propios, de tres o más trabajadores por servicio, la concesión de días de asuntos propios se realizará mediante sorteo y en presencia de la representación de los trabajadores, pudiendo llegar incluso a la denegación del disfrute de los días por necesidades del servicio

Artículo 19º

Trabajo en domingos y festivos

Teniendo los servicios, objeto del presente Convenio, el carácter de públicos, y teniendo los mismos que prestarse en domingos y festivos por imperativo del servicio, dichos días deben ser trabajados obligatoriamente por un mínimo de personal que será comunicado en tiempo y forma por parte de la Empresa al Comité de Empresa.

BOCM-20220528-2

Para ello, se crea una bolsa voluntaria para que los trabajadores interesados se apunten (todas las categorías).

La Empresa compensará por cada domingo ó festivo trabajado con dos días libres (en total), pudiendo agruparlos hasta 6 días para disfrutarlos seguidos.
En el supuesto caso de que no hubiera en la bolsa personal suficiente para cubrir dichos Servicios, el Comité de Empresa y la Dirección de la Empresa pactan que dichos Servicios se atenderán por personal elegido mediante sorteo, ya que el Servicio se tiene que cumplir de manera obligatoria, por lo que en el caso de que no se cubriera, la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa acordarán seleccionar al personal.

a) Tendrán la consideración de festivos, para todo el personal de la U.T.E. VALORIZA-GESTYONA PINTO, los de carácter nacional, autonómico y fiestas locales del Municipio de Pinto.
b) Se considerará festivo para todo el personal el día de San Martín de Porres.
c) Con carácter general los días 25 de diciembre y 1 de enero serán de descanso para todo el personal adscrito al presente Convenio, disfrutándolo el turno nocturno, la noche del 24 al 25 de diciembre y la del 31 de diciembre al 1 de enero. De manera excepcional y según las necesidades requeridas por el Ayuntamiento de Pinto, de forma voluntaria podrán determinarse servicios especiales para los días 25 de diciembre y 1 de enero, con su correspondiente gratificación económica.

SECCIÓN SEGUNDA
Horarios

Artículo 20

Horarios

En todos los centros de trabajo y dependencias de la Empresa existirán los oportunos gráficos de Servicios u horarios, en los que se reflejará, con toda precisión, los que hayan de observar los respectivos trabajadores a 1 de enero.

Se exceptúa el caso del personal que perciba el complemento de disponibilidad establecido en el artículo 33 del presente convenio, cuyas funciones exijan iniciativa y libertad de acción incompatible con un horario fijo.

Artículo 21º

Horas extraordinarias

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

Cuando la realización de horas extraordinarias sea perentoria, urgente e inaplazable, la Delegación o la Dirección de Servicio afectada por tal ejecución autorizarán provisionalmente su prestación, dándose información al Departamento de personal, dentro de las 24 horas siguientes a su realización. Aquéllas que no revistan carácter urgente se autorizarán exclusivamente por la Dirección de Personal y se llevaran a cabo de manera voluntaria y rotativa entre los empleados de la categoría y Departamento afectados.

Las horas extraordinarias efectuadas serán registradas diariamente por los Departamentos de su realización, quienes emitirán los subsiguientes informes al Departamento de Personal.
Podrán establecerse jornadas y horarios especiales en los casos en que el trabajo sea nocturno, a turnos, o se desarrolle durante los sábados y festivos, así como en aquellos casos en que las necesidades del servicio o la demanda de los clientes lo aconsejen.

Asimismo, en todos los casos en que las necesidades del servicio lo requieran, y cuando sea imposible predecir la realización de un trabajo concreto, el tiempo empleado para la realización del mismo se compensará a razón de dos horas libres por cada hora extraordinaria o bien, en los casos de trabajadores cuya jornada no alcance el cómputo anual equivalente a mil seiscientas ochenta horas anuales, podrá compensarse las horas extraordinarias que realice con cargo a la bolsa de horas que se genere hasta alcanzar el cómputo anual. Podrá acordarse por la Sociedad el pago de

BOCM-20220528-2

las horas extraordinarias en metálico, retribuyéndose al 150% de la retribución normal, sobre el salario base. El trabajador decide entre retribución económica o descanso.

La cláusula anterior no será de aplicación para aquellos trabajadores que perciban el complemento de disponibilidad establecido en el presente convenio.

Artículo 22º

Calendario laboral

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

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

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

Cada trabajador deberá conocer a primeros de año, a 31 de enero como máximo, su jornada laboral (expuestos a modo de grafico o similar en los centros de trabajo).

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

a) Distribución diaria de la jornada anual.
b) Descanso semanal.
c) Turnos de trabajo.
d) Horarios de trabajo.
e) Vacaciones
f) En todos los casos, y a los efectos de ajustar el número de días de trabajo al año con el promedio semanal, los días por exceso o por defecto que resulten a final de año, se concretarán en el calendario laboral de cada área.

Artículo 23º

Elección de turno de trabajo

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

Artículo 24º

Pausa durante la jornada de trabajo

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

La concesión del referido descanso no estará sujeta a un horario rígido e inflexible, sino adaptado a las necesidades del servicio y deberá preverse en los gráficos y horarios, siempre que sea posible.

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

BOCM-20220528-2

Capítulo Quinto

Vacaciones, licencias y permisos

Artículo 25º

Vacaciones

Los empleados de la U.T.E. VALORIZA-GESTYONA PINTO, tendrán derecho, como norma general, al disfrute, en concepto de vacaciones anuales, de 23 días hábiles.

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

— Mitad de los días, más uno, a opción del trabajador.
— Mitad de los días a opción de la Empresa.

a) El personal cuyo contrato se extinga en el transcurso del año tendrá derecho a disfrutar de la parte proporcional de vacaciones que le corresponda, siendo el reparto de éstas proporcional según el criterio establecido en el apartado anterior, o al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la Empresa.
b) A efectos del disfrute del período de vacaciones, la Empresa establecerá los correspondientes turnos, pudiendo partir las vacaciones en dos períodos, a fin de que más trabajadores disfruten el período estival. Estos turnos se harán según el calendario anual, que se confeccionará armonizando, en lo posible, las necesidades del servicio con los deseos del personal.
Como norma general, los calendarios de vacaciones, confeccionados de acuerdo con la Representación de los Trabajadores, se darán a conocer al personal y serán de obligado cumplimiento. Si por causas de fuerza mayor, la Empresa tuviese necesidad de modificar dicho calendario, se lo comunicará al trabajador afectado con dos meses de antelación a la fecha de su disfrute, pactando al mismo tiempo la nueva y definitiva fecha del disfrute de vacaciones.
Dentro del plazo de los dos meses no podrá variarse la fecha del calendario, salvo aceptación expresa del trabajador afectado, sin perjuicio, en este caso, del abono de la bolsa de vacaciones que le corresponde por dicha variación.
También podrá variarse el calendario preestablecido cuando circunstancias especialísimas del trabajador aconsejasen modificar las fechas para él determinadas.
Cuando presten servicio en la Empresa ambos cónyuges se procurará que sus vacaciones coincidan, si así lo solicitaran.
c) Las vacaciones tendrán que disfrutarse dentro del año natural, no pudiendo hacerlo fuera de este periodo, salvo para el caso de maternidad o paternidad o cuando por circunstancias excepcionales la Empresa lo autorice, pero en todo caso habrán de disfrutarse antes del día 1 de abril del año siguiente.
d) En caso de que algún trabajador en el momento en que le corresponda iniciar su turno de vacaciones se encuentre en situación de baja por incapacidad temporal, tras el alta se procederá a un nuevo señalamiento de periodo de disfrute dentro del mismo año natural. Si esto no fuera posible habrán de disfrutarse obligatoriamente durante los 18 meses siguientes al citado año natural perdiéndose, en caso contrario, el derecho al disfrute de las vacaciones.
e) El apartado anterior no será de aplicación para los supuestos de incapacidad laboral temporal previstos en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuyo disfrute podrá realizarse en fecha inmediatamente posterior a la situación de alta. Si esto no fuera posible habrán de disfrutarse obligatoriamente durante los 18 meses siguientes al citado año natural de disfrute, perdiéndose, en caso contrario, el derecho al disfrute de las vacaciones.
f) El calendario de vacaciones se elaborará por el departamento de personal antes del 30 de abril de cada año. Para ello, con la nomina del mes de enero se adjuntará un formulario de solicitud de las mismas que debe entregarse en las oficinas de la U.T.E. VALORIZA-GESTYONA PINTO, antes del día 28 de febrero de cada anualidad con el preceptivo registro. Si no se hubiese presentado solicitud de vacaciones en la fecha indicada (28 de febrero) la Dirección de Recursos Humanos tomará la decisión de asignar el periodo de vacaciones, de manera preferente al trabajador que lo ha solicitado frente al que no lo ha hecho, en el supuesto de coincidencia de fechas e imposibilidad de disfrutarlas a la vez ambos trabajadores.
g) Los trabajadores podrán cambiar los periodos que les han sido asignados con otro trabajador de igual categoría y perteneciente al mismo servicio, siempre que los dos trabajadores acepten el cambio y lo autorice debidamente la Dirección de Recursos Humanos.

BOCM-20220528-2

Artículo 26º

Licencias Sin Sueldo

a) El personal con contrato fijo que haya cumplido al menos un año de servicio efectivo podrá solicitar licencia sin sueldo de hasta 60 días al año por asuntos propios y un mínimo de 15 días. La concesión de dicha licencia estará supeditada a las necesidades del servicio y, en situaciones especiales, (ejemplo hospitalización o enfermedad grave familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad), este plazo se podrá ampliar hasta seis meses.
La petición se cursará con un mes de antelación a la fecha prevista, salvo justificados casos urgentes, para su disfrute y la denegación, en su caso, deberá ser motivada y resuelta en el plazo de diez días desde su recepción en la Dirección de la Empresa. En caso de urgencias se valorará por la Dirección de la Empresa.
b) No se descontarán al trabajador, a efectos de antigüedad ni de las vacaciones anuales, los períodos de licencia sin sueldo, salvo a los que hubieran disfrutado más de una licencia de esta clase que en total sumen más de seis meses, en cuyo caso se descontarán íntegramente.
c) A efectos de cotización en la Seguridad Social se estará a lo dispuesto en las Ordenes por las que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social que sean de aplicación durante la vigencia del convenio.

Artículo 27º

Excedencias

a) La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.
b) El trabajador con al menos una antigüedad en la Empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Empresa. Si el trabajador no solicitara el reingreso con un preaviso de dos meses, perderá este derecho preferente de su puesto de trabajo en la Empresa.
c) Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por 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 los trabajadores, hombres o mujeres.
No obstante, si dos o más trabajadores de la misma Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el Empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.
Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.
El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.
Respecto a la excedencia por cuidado de familiares, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.
d) Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la Empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

BOCM-20220528-2

e) Excepto los casos que recoge la ley de igualdad, sobre excedencias voluntarias, donde se garantiza la reserva del puesto de trabajo durante el tiempo que establece, para el resto de los casos el trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Empresa. Si el trabajador no solicitara el reingreso con un preaviso de dos meses, perderá éste derecho preferente de su puesto de trabajo en el Empresa.
f) Las trabajadoras víctimas de violencia de género o trabajadores víctimas de violencia doméstica: para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia todas aquellas con contrato temporal o indefinido sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.
Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación, excepto que la trabajadora tenga un contrato laboral de tiempo inferior al establecido en este apartado. (6 meses).
Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.
g) Los trabajadores que soliciten la excedencia como consecuencia de haber sido nombrados para el ejercicio de un cargo público o sindical, no necesitarán de un año de antigüedad para solicitarla, concediéndose obligatoriamente en estos casos, siendo readmitido inmediatamente al finalizar su mandato.

Artículo 28º

Retirada del título habilitante para el ejercicio de su trabajo

En caso de que sea retirado a un empleado de la U.T.E. VALORIZA-GESTYONA PINTO el título habilitante para el ejercicio de su puesto de trabajo, la Empresa le asignará un nuevo puesto de trabajo, siempre que sea posible, durante el tiempo que dure la suspensión, respetándosele el grupo profesional con independencia de las funciones que se le asignen.

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

Artículo 29º

Permiso de Conducir

Cuando para el desarrollo de su actividad, al trabajador/a le sea obligatorio disponer de la correspondiente autorización-permiso de conducir específico para el trabajo encomendado, y éste sea susceptible de ser cancelado temporalmente o definitivamente, el trabajador/a está obligado a informar por escrito en todo momento a la Empresa de las incidencias que se produzcan respecto a dicha autorización.

Cuando la Empresa solicite al trabajador/a una copia de dicho permiso, el trabajador/a facilitará fotocopia firmada del mismo, declarando la plena validez del mismo, y que éste no se encuentra anulado, intervenido, revocado o suspendido, por lo que le permita el manejo de los vehículos propios del servicio. La Empresa podrá realizar cuantas gestiones considere oportunas con el fin de comprobar la validez del permiso de conducir necesario para el cumplimiento del trabajo encomendado.

Artículo 30º

Permisos

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

a) Por **matrimonio** del empleado se concederá un permiso de quince días naturales. A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se asimilará al matrimonio la unión de hecho acreditada legalmente. Dicho permiso no podrá ser concedido más de una vez cada cuatro años en los casos de uniones de hecho. Este permiso se podrá unir a las vacaciones. En este caso de unión de hecho, se justificará conforme a lo establecido en la Ley 11/2001, de 19 de diciembre, de Uniones de Hecho de la

BOCM-20220528-2

Comunidad de Madrid. Este permiso se disfrutará en ambos casos a partir del día siguiente en el que se produce el hecho causante. La ausencia se justificará con la presentación del certificado de matrimonio. En el caso de unión de hecho, se justificará conforme a lo establecido en la Ley 11/2001, de 19 de diciembre de Uniones de hecho de la Comunidad de Madrid.

b) En el supuesto de **nacimiento de hijo**, se estará a lo establecido en la legislación vigente de cada momento.

Justificante: Documento acreditativo del nacimiento.

c) En los supuestos de adopción y de acogimiento, se respetará lo establecido en la legislación vigente de cada momento.

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

d) Todo el personal, por cuidado del **lactante** menor de un año tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.
Todos/as los(as trabajadores/as, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas el tiempo correspondiente
Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por las madres y padres en caso de que ambos trabajen.

Justificante: Documento acreditativo del nacimiento.

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

Justificante: Documento acreditativo del nacimiento del menor, libro de familia o documento acreditativo que justifique la tutela, o guarda legal.
Justificante: Documento acreditativo que justifique la guarda legal o la tutela de la persona en cuestión.

f) Un día de permiso retribuido por **matrimonio ó legalización de pareja de hecho, de padre, madre, hijo/a y hermano/a.**
El trabajador disfrutará de un día de permiso que coincidirá con el día de la boda.

Justificante: Documento acreditativo de la celebración y justificante de parentesco.

g) Tres días laborables a partir del hecho causante por fallecimiento o ingreso, de forma que se puedan solicitar los días de modo que exista la posibilidad de turnarse con un familiar -con justificante de ingreso, enfermedad grave (según RD 1148/2011) y hospitalización (con ingreso) o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.

Parientes de primer grado consanguinidad: Padres, hijos y cónyuge.
Parientes de primer grado de afinidad: Suegros, nuera/yerno, padrastros, madrastras, hijastros e hijastras.

Justificante: Certificado de defunción, esquela, recordatorio.
Justificante: Documento médico acreditativo de la enfermedad grave, y/o, en su caso, justificante de la intervención, hospitalización, o del reposo y justificante de parentesco.
Justificante para parejas de hecho: Presentar documento acreditativo de la inscripción de pareja de hecho en alguno de los registros oficiales.

h) Cuando se trate de **intervención quirúrgica ambulatoria** (sin ingreso hospitalario), que no precise reposo domiciliario, se concederá un día natural de permiso retribuido (el mismo que el día de la operación) para familiares de primer grado de consanguinidad hasta un máximo de 4 permisos al año.

Justificante: Documento médico acreditativo de la intervención quirúrgica y justificante de parentesco.

BOCM-20220528-2

i) Dos días laborables a partir del hecho causante por **fallecimiento, enfermedad grave** (según RD 1148/2011) y hospitalización (con ingreso) ó intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Parientes de segundo grado consanguinidad: abuelos, nietos y hermanos.
Parientes de segundo grado de afinidad: abuelos cónyuge, cuñados ("no" a concuñados). (Ejemplo: no se aplicaría al cuñado de mi mujer o el cuñado de mi marido).

Justificante: Certificado de defunción, esquela, recordatorio.
Justificante: Documento medico acreditativo de la enfermedad o accidente, y/o, en su caso, justificante de la intervención, hospitalización y justificante de parentesco.
Justificante para parejas de hecho: Presentar documento acreditativo de la inscripción de pareja de hecho en alguno de los registros oficiales.

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

Justificante: Documento que acredite el cambio de domicilio.

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

Justificante: Documento acreditativo con las notas del examen.

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

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

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

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

Justificante: Documento acreditativo de la asistencia.

n) Los trabajadores sujetos a r**evisiones médicas periódicas** tendrán el tiempo realmente necesario para efectuar las mismas. Asimismo, dispondrán los trabajadores del tiempo necesario para asistir a consulta de especialistas del sistema público de salud.

Justificante: Documento acreditativo de la asistencia.

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

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

a) Se dispondrá del tiempo necesario, para acompañar a los hijos menores de diecisiete años a consulta médica de familia y especialista del sistema público de salud Asimismo dispondrán de este tiempo no retribuido para acompañar a hijos mayores de 17 años con discapacidad que no puedan valerse por sí mismos.
b) Se dispondrá del tiempo necesario en caso de fallecimiento de familiares de tercer y cuarto grado de consanguinidad o afinidad.
c) Se dispondrá del tiempo necesario para asistir a matrimonios o enlaces de parejas de hecho, de los familiares hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad.
d) Se dispondrá del tiempo necesario por bautizo o comunión de familiares hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad.

BOCM-20220528-2

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

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

Será posible, a petición del trabajador que no se le descuente el importe del tiempo utilizado en acompañar a consulta médica a sus hijos menores de diecisiete años o mayores de esta edad con discapacidad, e igualmente para cualquiera de los casos reflejados en las letras b), c) y d), compensando el tiempo empleado con trabajo fuera de la jornada laboral que será realizado los sábados que libren en el momento en el que sea requerido por la U.T.E. VALORIZA-GESTYONA PINTO, por necesidades del servicio. Para el supuesto de la letra e) el departamento de Recursos Humanos examinará cada caso minuciosamente.

Tendrá una **consideración especial** lo siguiente:

Permiso por razón de violencia de género o violencia doméstica.

Las faltas de asistencia de las/los trabajadoras/trabajadores víctimas de violencia de género o violencia doméstica, total o parcial, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los Servicios Sociales de atención o de salud según proceda.

Capítulo Sexto

Jubilación

Artículo 31º

Jubilaciones

Se respetará en todo caso lo establecido en la legislación vigente de cada momento.

Las partes convienen de manera expresa la aplicación en la U.T.E. VALORIZA-GESTYONA PINTO de la Disposición Adicional 10ª del Estatuto de los Trabajadores, entendiéndose nulas y sin efecto las cláusulas de los convenios colectivos que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, cualquiera que sea la extensión y alcance de dichas cláusulas.

1º. Cumplidos los 61 años, el trabajador podrá solicitar la jubilación anticipada, siempre que cumpla los requisitos establecidos en la legislación vigente y, si es autorizado por la Empresa, percibirá, por parte de la Empresa las siguientes compensaciones económicas:

- A falta de cumplir los 5 años para la edad ordinaria de jubilación ..... 9.600,00 €
- A falta de cumplir los 4 años para la edad ordinaria de jubilación ..... 8.700,00 €
- A falta de cumplir los 3 años para la edad ordinaria de jubilación ..... 7.800,00 €
- A falta de cumplir los 2 años para la edad ordinaria de jubilación ..... 6.900,00 €
- A falta de cumplir 1 año para la edad ordinaria de jubilación ..... 6.000,00 €

2º. Los trabajadores de la Empresa podrán acceder a la jubilación parcial en los términos establecidos en la normativa de Seguridad Social y en el Estatuto de los Trabajadores vigente en cada momento. Los interesados habrán de solicitarlo a la Empresa mediante escrito presentado con una antelación de al menos de 3 meses a la fecha prevista para la jubilación, al que habrá de acompañar informe de la Entidad gestora que certifique que reúne las condiciones necesarias para el acceso a la jubilación parcial. Además será necesario que al momento del inicio de la situación de jubilación parcial, el interesado no se encuentre en ninguna de las causas de suspensión de contrato de trabajo prevista por la legislación vigente.

En materia de Incapacidad Temporal, vista las especiales circunstancias de prestación de servicio del personal que se acoja a la jubilación parcial regulada en este acuerdo, se establece, como excepción al régimen convencional previsto en el vigente Convenio Colectivo, que tales trabajadores

BOCM-20220528-2

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

3º. La regulación prevista en el presente artículo podrá ser objeto de modificación por la Comisión Paritaria adaptándose según las posibilidades que legalmente permita la Seguridad Social o se establezcan en su normativa específica.

En cualquier caso, en materia de Jubilación, se estará a lo que establezca la Legislación vigente en cada momento.

Capítulo Séptimo
Estructura salarial

Artículo 32º

Principios Generales

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

Artículo 33º

Estructura salarial y clasificación

La estructura salarial regulada en el presente capítulo se aplica al personal clasificado de acuerdo con lo establecido en el capítulo segundo del presente convenio así como al personal de la estructura directiva y mandos intermedios.

La estructura retributiva del presente Convenio es la siguiente:

SALARIO BASE

RETRIBUCIONES DE CARÁCTER PERSONAL:

1. Complemento de Disponibilidad.
2. Complemento de Antigüedad.
3. Complemento de Trabajo nocturno.
4. Complemento de Transporte.
5. Complemento de Convenio.
6. Complemento de Poda en altura.
7. Complemento de Fitosanitarios.

PAGAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 34º

Salario base

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

BOCM-20220528-2

Artículo 35º

Retribuciones de carácter personal

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

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

2. **Complemento de Antigüedad:** Se reconoce un complemento de antigüedad de 30,57 € brutos mensuales que se devengarán a fecha de vencimiento, en proporción a los días trabajados del mes correspondiente, por cada 3 o múltiplos de tres años continuados de relación laboral prestando servicios efectivos en el ámbito de aplicación de este Convenio.

3. **Complemento de Trabajo nocturno:** Las horas trabajadas en jornada ordinaria durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada en un 25 por 100 sobre el salario base. El mismo será abonado aun cuando el trabajador se encuentre de baja médica o disfrutando de período vacacional.

4. **Complemento de Transporte:** Se establece este plus de carácter extrasalarial para compensar los gastos para acudir al puesto de trabajo de los trabajadores de la U.T.E. VALORIZA-GESTYONA PINTO, en la cantidad señalada en los Anexos de este Convenio.

Artículo 36º

Pagas extraordinarias

Los trabajadores acogidos a este convenio percibirán dos gratificaciones extraordinarias que se devengarán en la cuantía de una mensualidad de salario base, complemento de convenio y antigüedad, abonándose el quince de junio y el quince de diciembre de cada anualidad.

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

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

Se establece, para todo el personal, una paga denominada “De Septiembre”, que se abonará entre los días cinco y diez de septiembre, con arreglo a las siguientes cuantías:

AÑO 2020

PAGA EXTRA DE SEPTIEMBRE
450 €

AÑO 2021

PAGA EXTRA DE SEPTIEMBRE
450 €

AÑO 2022

PAGA EXTRA DE SEPTIEMBRE
450 €

Al trabajador que haya ingresado o cesado en el transcurso del año se le abonará una gratificación extraordinaria proporcional al tiempo trabajado.

BOCM-20220528-2

Esta paga sólo se abonará al personal que haya estado de alta en la Empresa durante los últimos 12 meses anteriores a su abono.

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

Artículo 37º

Fecha de cobro del salario

El salario será abonado a mes vencido mediante transferencia bancaria, tramitándose la misma el día 26 de cada mes.

Artículo 38º

Incrementos Salariales Anuales

Con carácter general, los incrementos salariales anuales pactados se ajustarán a los siguientes términos:

• **Año 2020**: La tabla definitiva del año 2019 pasa a ser la tabla definitiva del año 2020.

• **Año 2021**: Se establece un pago único no consolidable de 220 €/brutos para el personal a jornada completa que haya prestado servicio desde el 01 de enero al 31 de diciembre de 2021, así como la parte proporcional para distintos porcentajes de jornada y días de prestación. Esta cantidad se abonará junto con la nómina de diciembre de 2021.

• **Año 2022**: Se establece un pago único de 400 €/brutos para el personal a jornada completa que haya prestado servicio desde el 01 de enero al 30 de septiembre de 2022, así como la parte proporcional para distintos porcentajes de jornada y días de prestación. Esta cantidad se abonará junto con la paga de septiembre de 2022.

A partir del 01 de octubre de 2022 el importe de la paga extra de septiembre del año 2023 se verá incrementada en 400 €/brutos pasando a ser ésta de 850 €/brutos y abonándose en septiembre de 2023 al personal que haya estado de alta en la empresa durante los últimos 12 meses anteriores a su abono, es decir del 01 de octubre de 2022 al 30 de septiembre de 2023.
Al trabajador que haya ingresado o cesado en el transcurso del año se le abonará una gratificación extraordinaria proporcional al tiempo trabajado

Capítulo Octavo

Mejoras sociales

Sección Primera

Anticipos

Artículo 39º

Anticipos quincenales

El trabajador tendrá derecho a solicitar hasta el día 14 de cada mes, anticipos quincenales a cuenta de la mensualidad en que se soliciten, de una cuantía máxima del 50% de una mensualidad del salario base líquido (descontados Seguridad Social e Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas). Dicho anticipo será abonado por la Empresa los días, 15 y 16 de cada mes o, en su defecto, el día laborable más próximo a la fecha de solicitud, siempre que la situación de Tesorería lo permita. Cada trabajador podrá solicitar un máximo de 12 anticipos en el período transcurrido entre el 1 de enero y 31 de diciembre de cada año de vigencia del convenio.

BOCM-20220528-2

Artículo 40º

Anticipos reintegrables

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

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

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

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

No podrán pedirse 2 préstamos consecutivos en menos de un plazo de 6 meses después de pagado el último préstamo. Además tendrán preferencias aquellos trabajadores que no lo hayan solicitado nunca.

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

Artículo 41º

Seguro colectivo de vida y de responsabilidad civil

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

— Veinticuatro mil euros (24.000 €) por fallecimiento por accidente laboral.
— Veinticuatro mil euros (24.000 €) por incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez causada por accidente laboral.

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

3. En el supuesto de ocurrir un fallecimiento por accidente, una incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez causada por accidente, la U.T.E. VALORIZA-GESTYONA PINTO adelantará al trabajador, que en el momento del hecho causante tuviera contrato en vigor con la Empresa, el 50% de la cantidad asegurada, siempre y cuando cumplan con los requisitos legales necesarios para demostrar la situación legal que se demanda, tanto el trabajador como sus herederos, en el supuesto de fallecimiento. El pago se realizará en el plazo de un mes a partir de la fecha de registro que demuestre la presentación de toda la documentación que la Dirección le solicite.

Asimismo, la U.T.E. VALORIZA-GESTYONA PINTO, facilitará a la parte social firmante del presente Convenio Colectivo, una copia de la mencionada póliza.

Artículo 42º

Ayuda a la dependencia

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

BOCM-20220528-2

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el Real Decreto 1971/1999 de 23 de diciembre de 2000 unifica los baremos para determinar en toda España los grados de discapacidad, y de acuerdo con dichos grados, tendrán derecho al percibo de la ayuda económica a que se refiere este artículo, todos los trabajadores de la U.T.E. VALORIZA-GESTYONA PINTO que tengan un hijo/a discapacitado en grado 5, calificado como discapacidad muy grave, cuya calificación es del 75%.

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

SECCIÓN SEGUNDA

Enfermedad y accidentes

Artículo 43º

Dirección y control de la Incapacidad Temporal

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

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

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

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

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

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

En todos los casos de incapacidad temporal y desde el primer proceso en el que incurra el trabajador, éste perderá el derecho a la prestación complementaria detallada en los párrafos anteriores de este mismo artículo, si no presenta a la Empresa, con el preceptivo registro, la correspondiente baja médica y partes de confirmación dentro del tiempo establecido legalmente por las disposiciones laborales, documentos que deben ser expedidos por los servicios competentes de la seguridad social. Lo mismo ocurrirá si no acude a la citación del médico de la Empresa (ya sea propio o externo), sin causa justificada.

En todos los supuestos de incapacidad temporal, el salario convenio a que se refiere este artículo, para el complemento de incapacidad temporal, sólo incluye: salario base, antigüedad, Complemento Convenio, Complemento Disponibilidad, y Complemento de Nocturnidad.

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

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

BOCM-20220528-2

Capítulo Noveno

Régimen disciplinario

Artículo 44º

Definición

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

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

Son faltas disciplinarias toda acción u omisión de los trabajadores que suponga un incumplimiento de las obligaciones laborales derivadas del contrato de trabajo.

A) **Puntualidad o permanencia.**

FALTAS MENSUALES	TIPIFICACIÓN
De 4 a 9	Falta leve
De 10 a 15	Falta grave
16 O más	Falta muy grave

B) **Asistencia.**

FALTAS MENSUALES	TIPIFICACIÓN
1	Falta leve
2	Falta grave
3 o más	Falta muy grave

Artículo 45º

Clasificación de las faltas

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

A) **Faltas Leves:**

1. La leve incorrección con el público y en general con los usuarios del servicio así como con los compañeros de trabajo de inferior, igual o superior categoría.

2. Las faltas de puntualidad, permanencia o asistencia, según se detallan en el artículo anterior apartados A) y B).

3. La mala conservación de materiales, máquinas, útiles, enseres y vestuario, cuando no produzcan daños ni tengan repercusión en la buena marcha del servicio.

4. No usar o emplear indebidamente los útiles o prendas de seguridad personal, facilitados por la Empresa, para prevención de accidentes o no entregarla cuando termina el contrato de trabajo.

5. Desobedecer las instrucciones verbales o escritas para el empleo de motores, transmisores, máquinas, mecanismos y aparatos en general, en evitación de accidentes y enfermedades profesionales, cuando de ello no se derive riesgo grave al trabajador o a sus compañeros de servicio.

6. En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

7. El abandono del trabajo sin causa justificada por tiempo no superior a 30 minutos.

8. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente, o los partes de confirmación (3 días desde la fecha de baja o confirmación incluido en el computo el día que se entregó) o no comunicar

BOCM-20220528-2

con la antelación previa debida, la inasistencia al trabajo por causa justificada. Asimismo, no cursar en tiempo oportuno el parte de alta (mismo día de su entrega o fecha de alta).

9. Acumular o almacenar en los lugares de trabajo materias nocivas o peligrosas, susceptibles de descomposición o de producir infecciones.

10. Ingerir bebidas alcohólicas durante las horas de trabajo.

11. La embriaguez no habitual en el trabajo.

12. No comunicar a la Empresa las circunstancias personales que puedan afectar a su relación y obligaciones con la Empresa en el plazo de 5 días después de haberlo efectuado.

13. No realizar marcaje de entrada o salida, siempre que no se haya comunicado su imposibilidad, en la mayor brevedad posible al responsable correspondiente.

14. Falta de aseo y limpieza personal ocasionalmente.

15. Dejar ropa o efectos personales fuera de los lugares adecuados para su custodia.

16. Comer durante las horas de trabajo, excepto en el tiempo destinado a descanso.

17. No comunicar con carácter previo la ausencia al trabajo y no justificar dentro de las 24 horas siguientes la razón que lo motivó.

18. No avisar a su jefe inmediato de los defectos del material o de la necesidad de éste para el buen desenvolvimiento del trabajo.

19. Estar vestido con ropa laboral de la U.T.E. VALORIZA-GESTYONA PINTO, fuera de horario laboral, y hallarse dentro de bares o similares.

20. La pérdida, o extravío, por negligencia del trabajador, de cualquier prenda constitutiva del uniforme laboral.

B) **Faltas Graves:**

1. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros, subordinados y usuarios.

2. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores relacionadas con el trabajo y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

3. El incumplimiento grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contemplados en la normativa vigente.

4. Las faltas de puntualidad, permanencia o asistencia, según se detallan en el artículo anterior apartados A) y B).

5. Las deficiencias en el cuidado de materiales, máquinas, enseres y elementos de trabajo, cuando produzca daños y tenga repercusión en la buena marcha del servicio.

6. La reincidencia en la comisión de faltas leves, (se considerará reincidente a partir de la comisión de la tercera falta, es decir con la tercera falta leve cometida automáticamente se convierte en grave) aunque sean de distinta naturaleza cuando hayan mediado sanciones por las mismas (por las dos anteriores).

7. Una falta al trabajo no justificada, cuando tenga que relevar a un compañero.

8. Entregarse a juegos o similares, cualquiera que sean, estando de servicio, cuando del mismo puedan derivarse perjuicios para el servicio o para los propios trabajadores.

9. Cualquier alteración intencionada o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.

BOCM-20220528-2

10. Dormir durante la jornada de trabajo.

11. Actitudes o comportamientos que degradan la buena imagen de los trabajadores o de la Empresa.

12. Descuido importante en la conservación y limpieza de las herramientas, útiles y medios de protección que lo requieran.

13. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la Empresa sin la oportuna autorización.

14. El abandono del puesto de trabajo, sin causa justificada que ocasione perjuicios a la Empresa o pueda ser causa de accidente de sus compañeros.

15. La embriaguez o toxicomanía durante el trabajo o fuera del mismo vistiendo uniforme de la Empresa.

16. La disminución voluntaria del rendimiento normal del trabajo.

17. Insultar o amenazar a un compañero o a un ciudadano.

18. Subir a los vehículos sin la debida autorización; consentir los conductores que suban los trabajadores no autorizados, o subir y bajar de ellos en marcha sin que medie causa justificada o fuerza mayor.

19. Aconsejar o incitar a los trabajadores a que incumplan su deber, de no producirse alteraciones ilícitas ni conseguir su objeto, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.

20. No prestar la diligencia o atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la Empresa o terceros.

21. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cuando las mismas supongan algún riesgo para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la Empresa o hacer uso indebido de los mismos.

22. La negligencia o imprudencia grave en el desarrollo de la actividad encomendada.

23. No advertir, inmediatamente a sus jefes, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales, así como ocultar o falsear dicha información.

24. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

25. La negligencia grave en la conservación de materiales o máquinas, cuando el trabajador tenga a su cargo dicha conservación.

26. Simular la presencia de otro empleado por cualquier medio.

27. La reiterada falta de aseo y limpieza personal (la tercera vez que se sancione será infracción grave).

28. Prolongar las ausencias justificadas por tiempo superior al necesario.

29. El incumplimiento de normas de seguridad e higiene cuando no comportan riesgos personales o materiales.

30. La alteración o permuta de turnos o trabajos sin autorización del superior jerárquico.

31. Alegar motivos falsos para obtener licencias o anticipos.

32. No reflejar las incidencias ocurridas en el servicio en la correspondiente hoja de ruta o parte de trabajo y no cumplimentar los mismos.

BOCM-20220528-2

C) **Faltas Muy Graves:**

1. Las faltas de puntualidad, permanencia o asistencia, según se detallan en el artículo anterior apartados A) y B).

2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el trabajo.

3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos, o cualquier otro objeto de la Empresa.

4. Fumar en lugares peligrosos o inflamables.

5. Violar intencionadamente el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa, de sus trabajadores o de las representaciones sindicales.

6. La embriaguez o toxicomanía.

7. La reincidencia de faltas graves, dos de la misma naturaleza y tres de distinta, cuando hayan mediado sanciones por las mismas, en el período de un año.

8. La competencia desleal.

9. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados o ciudadanos.

10. El abandono del puesto de trabajo sin justificación cuando ello ocasione grave perjuicio para la Empresa o fuera causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

12. La desobediencia continuada o persistente.

13. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, durante la realización del trabajo que sean constitutivos de delito.

14. No comunicar la retirada temporal o definitiva del permiso de conducir (comunicación y entrega de documentación) por la autoridad competente, siempre que este permiso sea necesario para el desarrollo del trabajo.

15. El incumplimiento muy grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente, entendiendo como tal cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física y psíquica de otro trabajador o de terceros.

16. El fraude, hurto o robo a la Empresa como al resto de compañeros de trabajo o a cualquier persona dentro del lugar de trabajo o durante el cumplimiento del mismo.

17. Causar daños de importancia o que tengan destacada repercusión en el servicio, por descuido o negligencia en el uso y conservación de máquinas, herramientas, utensilios y vestuario que maneje el trabajador por razón de su trabajo, así como en otros bienes y efectos de la Empresa, de los usuarios o de terceros.

18. Las imprudencias temerarias o negligencias que afecten a la seguridad del trabajo o a la regularidad de los servicios que se prestan.

19. Simulación de enfermedad o accidente.

Artículo 46º

Sanciones

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

A) **Por faltas leves:**

— Amonestación verbal o por escrito.
— Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

BOCM-20220528-2

B) **Por faltas graves:**

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

C) **Por faltas muy graves**:

— Suspensión firme de funciones, o de empleo y sueldo con una duración máxima entre 3 y 6 meses.
— Despido.

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

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

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

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

Artículo 47º

Prescripción de las faltas

De conformidad con lo establecido en el artículo 60 del Estatuto de los Trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 48º

Cancelación

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

Capítulo Décimo

Prevención de riesgos

Sección Primera

Salud Laboral

Artículo 49º

Revisión Médica

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

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

BOCM-20220528-2

Teniendo en cuenta la naturaleza de los servicios prestados por la Empresa y los riesgos laborales que puedan suponer, para el propio trabajador o para terceros, así como la carga de responsabilidad en circulación propia del cargo, estos reconocimientos médicos tendrán el carácter de voluntarios tal como establece el artículo 22 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, salvo en los supuestos en los que, previo informe de los representantes de los trabajadores, la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la Empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

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

Artículo 50º

Reserva de la información

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Los resultados de la vigilancia y control de la salud serán comunicados a los trabajadores afectados y no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al Empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador. No obstante lo anterior, el Empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

Artículo 51º

Planificación

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

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

SECCIÓN SEGUNDA

Seguridad e Higiene en el Trabajo

Artículo 52º

Principios Generales de seguridad y salud

La U.T.E. VALORIZA-GESTYONA PINTO en el marco de la normativa vigente, adoptará cuantas medidas sean necesarias a favor de la seguridad y salud de los empleados. Dichas medidas se irán adaptando a la legislación que se dicte, en su caso, durante la vigencia del presente convenio.

Artículo 53º

Comité de Seguridad y Salud en el trabajo

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

BOCM-20220528-2

Artículo 54º

Finalidad del Comité

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

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

Artículo 55º

Composición del Comité

1. El Comité estará formado por 3 Delegados de Prevención, de una parte, y por la Empresa y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

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

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

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

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

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

BOCM-20220528-2

Artículo 56º

Reuniones del Comité de Seguridad y Salud

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

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

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

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

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

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

Artículo 57º

Consumo de alcohol, drogas tóxicas y estupefacientes que repercutan en el trabajo

El consumo de alcohol y drogas en el ámbito laboral, además de suponer una disminución de las facultades físicas y psíquicas en los individuos, conlleva un incremento en el riesgo de accidentes, teniendo presente que dicho riesgo no sólo afecta al individuo, sino también a sus compañeros de trabajo.

La Empresa podrá sancionar los supuestos de embriaguez habitual o toxicomanía, en los términos previstos en el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, y de conformidad al catálogo de faltas y sanciones del Convenio Colectivo General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado, cuando estos comportamientos repercuten negativamente en el trabajo por el peligro que pueda suponer el consumo para el propio integrante de la plantilla o terceros, inclusive con el despido, cuando el peligro sea lo suficientemente grave.

Entre otras medidas, como solución al problema descrito, sin menoscabo de las garantías exigibles respecto de la dignidad, intimidad y respeto a la persona, que el miembro del personal que acuda al puesto de trabajo bajo los efectos del alcohol, drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas, tendrá la obligación a requerimiento de la Empresa a someterse a la prueba pertinente para la detección de dichas sustancias. Dichas circunstancias habrán de ser corroboradas por testigos, con la presencia siempre que fuese posible de algún representante unitario del personal-Delegados de Personal o miembros de Comité de Empresa-,o bien, una representación sindical-Delegado Sindical-.

Capítulo Undécimo

Uniformes y distintivos

Artículo 58º

Prendas de trabajo

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

BOCM-20220528-2

Estas prendas deberán adecuarse a la normativa existente en cada momento en materia de prevención de riesgos laborales. Se establecerán los cambios puntuales derivados de las decisiones tomadas por el Comité de Seguridad y Salud en cada caso.

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

A) Personal de jardinería, limpieza viaria, recogida de residuos sólidos, recogida de enseres, recogida de cartón:

Se hará una única entrega por parte de la U.T.E. VALORIZA-GESTYONA PINTO, y a partir de ahí, se entregará a reposición, con la valoración del CSS previa entrega de la ropa defectuosa.

Vestuario de Invierno: A reposición siempre que sea necesario y a valoración del CSS.

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

Vestuario de Verano: A reposición siempre que sea necesario y a valoración del CSS.

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

Artículo 59º

Obligaciones de los trabajadores

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

— Ostentar el uniforme y los distintivos, exclusivamente, durante su permanencia en el servicio, fuera del cual queda prohibida su utilización, autorizándose al personal para usar el uniforme a la ida y regreso al trabajo, sin poder entrar en ningún bar o similar mientras lleven puesto el uniforme, con la única excepción de la parada para el bocadillo y mientras ésta dure. Asimismo, queda prohibido modificar las características de las prendas y distintivos, ni los detalles de su confección, así como alterar los distintivos y emblemas propios de cada área.
— Entregada la ropa de temporada, cada trabajador tendrá la obligación de comprobar que le está correctamente, teniendo un plazo máximo de una semana, a contar desde la fecha de recepción, para efectuar cualquier cambio de la misma.
— Cuidar y conservar las prendas y distintivos que constituyen el uniforme establecido.
— Presentarse, siempre, durante el servicio correctamente uniformado y con las prendas y distintivos en el debido estado de conservación y limpieza
— Solicitar la renovación del uniforme o de las prendas y distintivos del mismo, cuando el estado de conservación y presentación así lo aconseje. La pérdida, o extravío, por negligencia del trabajador, de cualquier prenda constitutiva del uniforme laboral, será susceptible de sanción.

BOCM-20220528-2

— En los casos de contrataciones de carácter temporal, en los que la Empresa conozca con carácter previo la duración del mismo, ya sea para una obra o servicio determinado, por circunstancias de la producción o por interinidad, el trabajador contratado estará obligado a devolver las prendas de trabajo, con excepción del calzado, en el momento de la finalización de dicho contrato. Si por negligencia o descuido inexcusable, o cualquier otra circunstancia imputable directamente al trabajador, no devolviera el uniforme laboral, la Empresa podrá descontarle de la liquidación la parte correspondiente al coste del mismo, según factura de compra.

Artículo 60º

Obligaciones de la Empresa

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

2. Cuando los trabajadores, por motivo de accidente en servicio u otra causa justificada a juicio de la Dirección de la Empresa, sufran deterioro irreparable de las prendas de uniforme o distintivos, se procederá a la renovación de las mismas por parte de la U.T.E. VALORIZA-GESTYONA PINTO.

Capitulo Duodécimo

Régimen de representación del personal

Artículo 61º

Representación de los trabajadores

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

Artículo 62º

Órganos de representación

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

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

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

Artículo 63º

Derechos e infraestructura de los Comités de Empresa y de los Delegados de Personal

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

a) Los Comités de Empresa dispondrán, en su ámbito, de un local adecuado y apto para desarrollar las actividades propias de su representación, provisto de los medios y enseres necesarios para que pueda cumplir con la finalidad prevista.
b) Se facilitarán a los Comités de Empresa y delegados de personal los tablones de anuncios necesarios para que, bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y estimen pertinentes, sin más limitaciones que las expresamente señaladas por la Ley. Dichos tablones se instalarán en lugares claramente visibles para permitir que la información llegue a los trabajadores fácilmente.

BOCM-20220528-2

c) Los miembros de los Comités de Empresa y los delegados de personal dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas para poder ejercer su función de representación, según el número de trabajadores que haya en cada centro de trabajo y de acuerdo con la siguiente escala:

— Hasta 100 trabajadores, 15 horas.
— De 101 a 250 trabajadores, 20 horas.
— De 251 a 500 trabajadores, 30 horas.
— De 501 a 750 trabajadores, 35 horas.
— De 751 en adelante, 40 horas.

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

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

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

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

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

Artículo 64º

Representación sindical

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

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

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

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

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

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

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

5. Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los Comités de Empresa

BOCM-20220528-2

o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones Públicas, así como los siguientes derechos a salvo de lo que se pudiera establecer por convenio colectivo:

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

Artículo 65º

Cuota sindical

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

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

Artículo 66º

Reuniones y asambleas de los trabajadores

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

Esta comunicación deberá formularse, al menos, con cuarenta y ocho horas de antelación, indicándose en la misma los nombres de las personas no pertenecientes a la plantilla que vayan a asistir.

Artículo 67º

Derecho supletorio

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado, así como en el Convenio Colectivo Estatal de Jardinería, lo indicado en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas complementarias contenidas en la legislación laboral vigente, así como las que pudieran promulgarse durante la vigencia del presente Convenio.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

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

a) Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su reglamento.

BOCM-20220528-2

b) La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y Empresa incluidos en su ámbito de aplicación se efectuarán conforme a los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

2ª. Durante la vigencia del presente convenio, las categorías de Maestro Jardinero, Encargado Jardinero y Jefe de Negociado, quedarán extinguidas en cuanto a nuevas contrataciones se refiere. Los trabajadores que tuvieran dichas categorías con anterioridad, mantendrán sus condiciones laborales.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Ambas representaciones suscriben y aprueban en su totalidad el presente Texto.

Las condiciones laborales, económicas o de otra índole pactadas en el presente Convenio, obligan a ambas partes y tendrán la consideración de mínimas, y forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de aplicación práctica, serán consideradas globalmente, respetando a título individual únicamente aquellas condiciones económicas que mediante contrato individual o pacto individual, fueran más beneficiosas que las recogidas en este convenio.

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

DISPOSICIONES FINALES

No obstante lo anterior, en materia de Subrogación de Personal, se estará a lo indicado en el artículo 49 y siguientes del Convenio Colectivo General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado, y a lo indicado en el artículo 43 del Convenio Colectivo Estatal de Jardinería.

BOCM-20220528-2

TABLAS SALARIALES AÑO 2020, 2021 y 2022

ESPECIALIDAD	SALARIO BASE (x 11)	PLUS CONVENIO (x11)	PLUS TRANSPORTE (x11)	PLUS NOCTURNO	TOTAL MES	VACACIONES (x 1)	PAGA VERANO (x 1)	PAGA NAVIDAD (x 1)	PAGA SEPTIEMBRE (x 1)	TOTAL ANUAL
GRUPO PROFESIONAL · PERSONAL DE DIRECCIÓN Y MANDO										
Coordinador	2.462,53 €	- €	117,20 €	- €	2.579,73 €	2.579,73 €	2.462,53 €	2.462,53 €	450,00 €	36.331,79 €
Capataz	1.459,70 €	357,74 €	30,84 €	- €	1.848,27 €	1.848,27 €	1.817,44 €	1.817,44 €	450,00 €	26.264,16 €
Maestro jardinero	1.459,70 €	357,74 €	30,84 €	- €	1.848,27 €	1.848,27 €	1.817,44 €	1.817,44 €	450,00 €	26.264,16 €
Encargado jardinero	1.301,97 €	384,16 €	30,84 €	- €	1.716,96 €	1.716,96 €	1.686,12 €	1.686,12 €	450,00 €	24.425,79 €
GRUPO PROFESIONAL · PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN										
Administrativo	1.507,32 €	- €	117,20 €	- €	1.624,51 €	1.624,51 €	1.507,32 €	1.507,32 €	450,00 €	22.958,77 €
Jefe de Negociado	1.677,65 €	- €	117,20 €	- €	1.794,84 €	1.794,84 €	1.677,65 €	1.677,65 €	450,00 €	25.343,38 €
Auxiliar administrativo	1.130,97 €	- €	117,20 €	- €	1.248,16 €	1.248,16 €	1.130,97 €	1.130,97 €	450,00 €	17.689,88 €
GRUPO PROFESIONAL · PERSONAL DE SERVICIOS										
Oficial 1º	1.193,77 €	357,74 €	30,84 €	- €	1.582,34 €	1.582,34 €	1.551,51 €	1.551,51 €	450,00 €	22.541,15 €
Conductor 1ª	1.193,77 €	357,74 €	30,84 €	- €	1.582,34 €	1.582,34 €	1.551,51 €	1.551,51 €	450,00 €	22.541,15 €
Conductor 1ª noche	1.193,77 €	357,74 €	30,84 €	298,44 €	1.880,79 €	1.880,79 €	1.551,51 €	1.551,51 €	450,00 €	26.122,45 €
Oficial 2ª	1.152,01 €	236,75 €	30,84 €	- €	1.419,60 €	1.419,60 €	1.388,76 €	1.388,76 €	450,00 €	20.262,74 €
Conductor 3ª	1.133,57 €	236,75 €	30,84 €	- €	1.401,17 €	1.401,17 €	1.370,33 €	1.370,33 €	450,00 €	20.004,67 €
Conductor 3ª noche	1.133,57 €	236,75 €	30,84 €	283,39 €	1.684,56 €	1.684,56 €	1.370,33 €	1.370,33 €	450,00 €	23.405,39 €
Ayudante jardinero	1.068,54 €	236,75 €	30,84 €	- €	1.336,13 €	1.336,13 €	1.305,29 €	1.305,29 €	450,00 €	19.094,17 €
Peón operario	1.062,91 €	236,75 €	30,84 €	- €	1.330,50 €	1.330,50 €	1.299,66 €	1.299,66 €	450,00 €	19.015,29 €
Peón operario noche	1.062,91 €	236,75 €	30,84 €	265,73 €	1.596,22 €	1.596,22 €	1.299,66 €	1.299,66 €	450,00 €	22.204,02 €

PLUSES ESPECIFICOS	
CANTIDAD EFECTIVA DIARIA	
Complemento de poda en altura	7,61 €
Complemento fitosanitarios	5,56 €
Complemento de disponibilidad	126,88 €
Antigüedad* (POR TRIENIO)	31,03 €

TABLAS SALARIALES PROVISIONALES AÑO 2023

ESPECIALIDAD	SALARIO BASE (x 11)	PLUS CONVENIO (x11)	PLUS TRANSPORTE (x11)	PLUS NOCTURNO	TOTAL MES	VACACIONES (x 1)	PAGA VERANO (x 1)	PAGA NAVIDAD (x 1)	PAGA SEPTIEMBRE (x 1)	TOTAL ANUAL
GRUPO PROFESIONAL · PERSONAL DE DIRECCIÓN Y MANDO										
Coordinador	2.462,53 €	- €	117,20 €	- €	2.579,73 €	2.579,73 €	2.462,53 €	2.462,53 €	850,00 €	36.731,79 €
Capataz	1.459,70 €	357,74 €	30,84 €	- €	1.848,27 €	1.848,27 €	1.817,44 €	1.817,44 €	850,00 €	26.664,16 €
Maestro jardinero	1.459,70 €	357,74 €	30,84 €	- €	1.848,27 €	1.848,27 €	1.817,44 €	1.817,44 €	850,00 €	26.664,16 €
Encargado jardinero	1.301,97 €	384,16 €	30,84 €	- €	1.716,96 €	1.716,96 €	1.686,12 €	1.686,12 €	850,00 €	24.825,79 €
GRUPO PROFESIONAL · PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN										
Administrativo	1.507,32 €	- €	117,20 €	- €	1.624,51 €	1.624,51 €	1.507,32 €	1.507,32 €	850,00 €	23.358,77 €
Jefe de Negociado	1.677,65 €	- €	117,20 €	- €	1.794,84 €	1.794,84 €	1.677,65 €	1.677,65 €	850,00 €	25.743,38 €
Auxiliar administrativo	1.130,97 €	- €	117,20 €	- €	1.248,16 €	1.248,16 €	1.130,97 €	1.130,97 €	850,00 €	18.089,88 €
GRUPO PROFESIONAL · PERSONAL DE SERVICIOS										
Oficial 1º	1.193,77 €	357,74 €	30,84 €	- €	1.582,34 €	1.582,34 €	1.551,51 €	1.551,51 €	850,00 €	22.941,15 €
Conductor 1ª	1.193,77 €	357,74 €	30,84 €	- €	1.582,34 €	1.582,34 €	1.551,51 €	1.551,51 €	850,00 €	22.941,15 €
Conductor 1ª noche	1.193,77 €	357,74 €	30,84 €	298,44 €	1.880,79 €	1.880,79 €	1.551,51 €	1.551,51 €	850,00 €	26.522,45 €
Oficial 2ª	1.152,01 €	236,75 €	30,84 €	- €	1.419,60 €	1.419,60 €	1.388,76 €	1.388,76 €	850,00 €	20.662,74 €
Conductor 3ª	1.133,57 €	236,75 €	30,84 €	- €	1.401,17 €	1.401,17 €	1.370,33 €	1.370,33 €	850,00 €	20.404,67 €
Conductor 3ª noche	1.133,57 €	236,75 €	30,84 €	283,39 €	1.684,56 €	1.684,56 €	1.370,33 €	1.370,33 €	850,00 €	23.805,39 €
Ayudante jardinero	1.068,54 €	236,75 €	30,84 €	- €	1.336,13 €	1.336,13 €	1.305,29 €	1.305,29 €	850,00 €	19.494,17 €
Peón operario	1.062,91 €	236,75 €	30,84 €	- €	1.330,50 €	1.330,50 €	1.299,66 €	1.299,66 €	850,00 €	19.415,29 €
Peón operario noche	1.062,91 €	236,75 €	30,84 €	265,73 €	1.596,22 €	1.596,22 €	1.299,66 €	1.299,66 €	850,00 €	22.604,02 €

PLUSES ESPECIFICOS	
CANTIDAD EFECTIVA DIARIA	
Complemento de poda en altura	7,61 €
Complementos fitosanitarios	5,56 €
Complemento de disponibilidad	126,88 €
Antigüedad* (POR TRIENIO)	31,03 €

(03/9.855/22)

BOCM-20220528-2