



Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o Acuerdo: CONSORCIO MEDIO AMBIENTE ESTEPA SIERRA SUR
Expediente: 41/01/0032/2024
Fecha: 08/02/2024
Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN
Destinatario: ANTONIO MANUEL GONZÁLEZ GRACIANO
Código 41100710012017.

VISTO el Convenio Colectivo del CONSORCIO DE MEDIO AMBIENTE ESTEPA-SIERRA SUR y su personal (cod 41100710012017), suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 01-01-2023 a 31-12-2023.

VISTO lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (E.T.), por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (BOE 255, de 24/10/2015), de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

VISTO lo dispuesto en los artículos 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE 143, de 12/06/2010), sobre "registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad", serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de planes de igualdad y otros.

VISTO lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE n.º 143 de 12 de junio), Real Decreto 4043/82 de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente Resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto, por el que se modifica el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, en concordancia con el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, que regula la organización territorial provincial de la administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto.

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo
41012 Sevilla
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10





Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Esta Delegación Territorial,

ACUERDA:

PRIMERO.- Registrar y ordenar la inscripción del Convenio Colectivo del CONSORCIO DE MEDIO AMBIENTE ESTEPA-SIERRA SUR y su personal (cod 41100710012017), suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 01-01- 2023 a 31-12-2023.

SEGUNDO.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

DELEGADO TERRITORIAL DE EMPLEO,
ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ

FIRMADO POR: ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ
AC FNMT Usuarios
Firma Válida

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo
41012 Sevilla
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10



TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DEL CONSORCIO DE MEDIO AMBIENTE ESTEPA-SIERRA SUR Y SU PERSONAL**ÍNDICE:**

- I. DISPOSICIONES GENERALES. Artículos 1 a 13.
- II. CONDICIONES ECONÓMICAS. Artículos 14 a 28.
- III. CONDICIONES SOCIALES. Artículos 29 a 36.
- IV. JORNADAS, HORARIO, DESCANOS, VACACIONES Y PERMISOS. Artículos 37 a 43.
- V. EXCEDENCIAS Y LICENCIAS NO RETRIBUTIVAS. Artículos 44 a 45.
- VI. FALTAS Y SANCIONES. Artículos 46 a 50.
- VII. DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA. Artículo 51.
- VII. DISPOSICIONES FINALES. Artículos 52 a 55.
- VIII. ANEXOS. Grupos y Categorías.

I. DISPOSICIONES GENERALES:**Artículo 1. Ámbito de aplicación.**

El presente convenio suscrito, establece y regula las condiciones de trabajo de los trabajadores que prestan sus servicios en el Consorcio de Medio Ambiente Estepa-Sierra Sur.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo, tiene por objeto establecer y regular las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo del personal que preste sus servicios en el Consorcio de Medio Ambiente Estepa-Sierra Sur, cualquiera que sea su modalidad de contrato y siendo de obligado cumplimiento por ambas partes.

Artículo 3. Ámbito personal.

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal laboral del Consorcio de Medio Ambiente Estepa-Sierra Sur.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor, con carácter retroactivo, el día 1 de enero de 2023, aunque su ejecutividad comenzará el día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial de la Provincia» de Sevilla.

Los efectos económicos dependerán de la posibilidad legal de ser afrontados por el Consorcio.

Su vencimiento se fija en el 31 de diciembre de 2023.

De no denunciarlo cualquiera de las partes con un mes de antelación a su vencimiento, se prorrogará por años naturales.

Una vez denunciado el convenio, y hasta su nuevo acuerdo, el texto será de aplicación en su totalidad, tanto en los apartados obligacionales como normativos.

Artículo 5. Compensación.

Por ser condiciones mínimas las establecidas en este convenio, habrán de respetarse aquellas superiores que vengán disfrutándose por los trabajadores por cualquier concepto.

Artículo 6. Mesa General de Negociación.

Será competencia de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos del Consorcio de Medio Ambiente Estepa – Sierra Sur la aplicación e interpretación de este Convenio Colectivo.

Artículo 7. Organización del trabajo.

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa, quien la ejercerá de acuerdo con la legislación vigente. La organización del trabajo tiene como objeto el alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad y rendimiento. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y trabajadores.

Modificación de las condiciones de trabajo: La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas, podrá acordar con los delegados de personal modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

Artículo 8. Organización de los trabajadores.

El personal que presta sus servicios en este Consorcio y a los que afecta el presente convenio son los que prestan sus servicios en el mismo, y se clasificarán en atención a las funciones que cada uno desarrolla. La definición de los diferentes puestos de trabajo o funciones que a cada uno de ellos corresponde es objeto del Anexo I del presente Convenio.

Artículo 9. Traslados.

Estará acogido al art. 40 del Estatuto de los Trabajadores. Es decir, cualquier trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas organizativas o de producción que lo justifiquen, siendo notificada por el empresario al trabajador, así como a los delegados de personal, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Artículo 10. No discriminación en las relaciones laborales.

No cabe ningún tipo de discriminación en las relaciones laborales por razón de edad, sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión a sindicatos, o de parentesco; pudiendo realizar cualquier trabajador los trabajos que realicen sus compañeros de la misma categoría, con las mismas retribuciones, jornadas y demás condiciones de trabajo, siempre en igualdad de condiciones salariales y laborales.

Artículo 11. Subrogación del personal.

El presente Convenio estará acogido a lo que dispone el capítulo XI del Convenio General del sector de limpieza pública, viaria riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillados y a la Directiva 2001/23/CE, de 12 de marzo de 2001, y el Estatuto de los Trabajadores, artículo 44. Contenido del mencionado capítulo XI:

CAPÍTULO XI

Subrogación de personal

Artículo 49. Estabilidad en el empleo.

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

Habida cuenta las características del presente sector de actividad, en el que sólo opera la sucesión de empresa (y las responsabilidades y consecuencias aparejadas a la misma) si concurren las circunstancias legales y jurisprudencialmente exigidas para ello, así como la necesidad de contribuir a la estabilidad en el empleo dentro del sector, las partes acuerdan regular la subrogación del personal con ocasión de la sustitución de entidades que se sucedan, en una concreta actividad o varias de las reguladas en el ámbito funcional del presente Convenio. Por ello es objetivo explícito de las partes negociadoras a la hora de regular la subrogación de personal contenida en el artículo siguiente, conciliar la estabilidad en el empleo con las exigencias derivadas de la viabilidad de las entidades que operan en el sector que no pueden sufrir las consecuencias negativas de incumplimientos ajenos a las mismas.

Artículo 50. Subrogación del personal.

1. En el marco establecido en el artículo anterior operará la subrogación del personal cuando tenga lugar un cambio de entidad prestataria del servicio en cualquier actividad de las reguladas en el ámbito funcional del presente Convenio. Dicha subrogación de personal se producirá, en los términos establecidos en el presente artículo, entre las entidades que se sucedan, mediante cualquiera de las modalidades de gestión de servicios públicos, contratos o concesiones para la explotación de los mismos, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo. En lo sucesivo, el término contrata se refiere, con carácter genérico al conjunto de medios organizados con el fin de llevar a cabo una actividad económica de las definidas dentro del ámbito funcional del presente Convenio, mediante cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, realizada por una determinada empresa, sociedad u organismo público, siendo aplicable la subrogación aún en el supuesto de reversión de contrata a cualquier administración u organismo público. A los efectos previstos en este artículo no tendrán la consideración de trabajadores/as y, por tanto, no serán objeto de subrogación por la nueva adjudicataria los socios/as cooperativistas que no tengan la condición de socios/as trabajadores/as. Únicamente alcanzará la subrogación a los socios/as cooperativistas que tengan la condición de trabajadores/as, y exclusivamente en esta última condición, sometiéndose en todos los aspectos a la regulación laboral y convencional de aplicación.

2. En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga el cambio de entidades, personas físicas o

jurídicas que llevan a cabo la actividad de que se trate, los miembros de la plantilla de la entidad saliente pasarán a estar adscritos a la nueva entidad que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que viniesen disfrutando en aquélla.

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

a) Personal en activo que realice su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.

b) Personal con derecho a reserva de puesto de trabajo que, en el momento de la finalización efectiva de la contrata, tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y/o aquellos/as que se encuentren en situación de IT, excedencia, vacaciones, jubilaciones parciales, permisos, maternidad, incapacidad permanente sujeta a revisión durante los dos años siguientes o situaciones análogas, siempre que cumplan el requisito ya mencionado de antigüedad mínima.

c) Personal con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores/as mencionados en el apartado B), con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

d) Personal de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata de servicios públicos como consecuencia de una ampliación de plantilla en los cuatro meses anteriores a la finalización de aquélla.

e) Personal que sustituya a otros que se jubilen dentro de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva de la contrata, siempre que estos últimos tengan una antigüedad mínima en la misma de los cuatro meses anteriores a la finalización de dicha contrata, siempre que ésta esté pactada en Convenio colectivo estatutario de ámbito inferior.

3. Todos los supuestos anteriormente contemplados, se deberán acreditar documentalmente por la empresa o entidad saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en el artículo 52 en el plazo de diez días hábiles contados desde el momento en que, la entidad entrante comunique fehacientemente a la saliente el cambio en la adjudicación del servicio. No obstante lo anterior, a falta de comunicación de la entidad entrante, por iniciativa propia la entidad saliente podrá remitir a aquélla los documentos anteriormente referidos a efectos de dar por cumplidas sus obligaciones de transmisión de información y documentación. La falta de entrega en plazo y forma de dicha documentación a partir de la comunicación de la entidad entrante facultará a ésta para exigirle a la saliente la indemnización por los daños y perjuicios que su incumplimiento le haya podido acarrear.

4. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula: empresa o entidad pública o privada cesante, nueva adjudicataria y personal afectados por el ámbito de aplicación del presente convenio. En particular, la subrogación de personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de sustitución de contratas, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquéllas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas o entidades públicas o privadas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aun cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa o entidad que resulte

adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados y ello con independencia tanto de la aplicación, en su caso, de la sucesión de empresa prevista en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, como de la existencia por parte del empresario/a saliente de otras contrataciones ajenas a la que es objeto de subrogación.

5. No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo u otra circunstancia de carácter temporal que afecte a la contrata y obligue a su interrupción temporal por cualquier causa o suspensión administrativa del servicio por tiempo no superior a un año. En tal caso, dicha circunstancia justificará un expediente de regulación de empleo temporal en los términos establecidos en la legislación vigente, para la suspensión de los contratos de trabajo de los empleados que resulten afectados, los cuales conservan, durante dicho año, el derecho a la reserva del puesto de trabajo en la contrata en cuestión al que tendrán derecho a retornar desde el momento en que se reanude el servicio suspendido o se reabra el centro de trabajo cerrado, debiendo aplicarse la subrogación regulada en el presente convenio.

6. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, en caso de finalización o rescisión de la contrata por cualquier causa, con cesación de la prestación de los servicios y actividades objeto de la misma, y posteriormente contratase de nuevo el servicio con otra empresa en el plazo de un año, la nueva concesionaria o contratista deberá incorporar a su plantilla al personal afectado de la anterior empresa que cumpliera los requisitos establecidos en el presente artículo al momento de finalización o rescisión y siempre que la empresa saliente cumpla con los requisitos establecidos en el presente artículo. Igualmente, en caso de rescisión de la contrata por cualquier causa, de forma que pase a realizarse el servicio de forma directa con personal propio, sea o no de nueva contratación, el personal afectado de la empresa saliente que venía prestando el servicio tendrá derecho a ser subrogado por la entidad que realice el servicio.

Artículo 51. Supuestos de agrupación o división de contrataciones.

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

1. En el supuesto de que una o varias contrataciones cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán a estar adscritos al nuevo titular aquel personal que hubiera realizado su trabajo en la entidad o empresa saliente en las concretas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, con un período mínimo de los cuatro últimos meses, sea cual fuere su modalidad de contrato de trabajo, y todo ello aún cuando con anterioridad hubiesen trabajado en otras zonas, contrataciones o servicios distintos. Se subrogará asimismo el personal que se encuentre en los supuestos b) a e), ambos inclusive, del apartado 2.º del artículo 50 y que hayan realizado su trabajo en las zonas, divisiones o servicios resultantes.

2. En el caso de que distintas contrataciones, servicios, zonas o divisiones de aquéllas se agrupen en una o varias, la subrogación de personal operará respecto de todos aquellos integrantes de la plantilla que, con independencia de la modalidad de su contrato de trabajo, hayan realizado su trabajo en las que resulten agrupadas con un tiempo mínimo de los cuatro meses anteriores, y todo ello aún cuando con anterioridad hubieran prestado servicios en distintas contrataciones, zonas o servicios. Se subrogará asimismo el personal que se encuentre en los supuestos b) a e), ambos inclusive, del apartado 2.º del artículo 50 y que hayan prestado sus servicios en las contrataciones, zonas, divisiones o servicios agrupados.

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

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

1. Para la tramitación de la subrogación la empresa o entidad saliente deberá suministrar a la entrante relación de personal, en formato electrónico de hoja de cálculo según el modelo especificado en el anexo I, en la que se detalle: Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, vacaciones, días de asuntos propios ya disfrutados y justificación de otras licencias retribuidas y cualquier modificación de estos datos que se haya producido en los cuatro meses anteriores junto con la justificación de la misma, modalidad de su contratación, especificación del período de mandato si el integrante de la plantilla es representante sindical y fecha de disfrute de sus vacaciones.

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

a) Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación si los ha tramitado la saliente o documentación que acredite la vinculación laboral de cada persona con la entidad y contrata objeto de subrogación.

b) Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales de todo el personal afectado.

c) Fotocopia de los TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses en que figure todo el personal afectado junto con el correspondiente certificado de estar al corriente de la Seguridad Social.

d) Parte de IT y/o confirmación, del personal que se encuentre en tal situación en el momento de transmitir la documentación.

e) Copia de documentos debidamente diligenciados por cada miembro de la plantilla afectada en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa o entidad saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha del inicio del servicio como nueva titular y no más tarde de los tres días siguientes a dicho inicio.

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

a) El personal percibirá sus retribuciones mensuales en la fecha establecida y las partes proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones pendientes de percibir, en los cinco días siguientes a la fecha de terminación de la contrata de la empresa o entidad saliente.

b) El personal tendrá que disfrutar sus vacaciones reglamentarias establecidas en el periodo fijado en el calendario vacacional, con independencia de cuál sea la empresa en la que en ese momento estén prestando servicios.

c) El personal que no hubiera disfrutado sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutará con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

d) El personal que, con ocasión de la subrogación, hubiese disfrutado con la empresa saliente un periodo de vacaciones superior al que le correspondería por la parte de año trabajado en la misma, se le descontará de la liquidación el exceso disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad que corresponda. La empresa entrante habrá de permitir el disfrute del periodo vacacional que a cada integrante de la plantilla le quedara pendiente de disfrutar, y en todo caso deberá abonar al mismo lo que le correspondería proporcionalmente percibir por el tiempo en que preste servicios para la misma, sin que pueda sustituir tal abono por un disfrute mayor de vacaciones.

Artículo 53. Prórroga provisional de contenido y efectos.

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

Artículo 12. Ingresos y ascensos, promoción interna.

En el caso de que por necesidades del servicio hiciese falta personal de una determinada categoría superior, la empresa podrá, mediante resolución de la Presidencia debidamente motivada por informe técnico, nombrar la persona que crea indicada dentro de la plantilla por un periodo de dos meses, transcurrido dicho tiempo y de seguir dichas necesidades sacará dicha plaza a concurso entre los trabajadores de la misma plantilla proponiendo que sea durante el menor tiempo necesario hasta que se produzca la cobertura del mismo mediante el procedimiento reglamentario dentro de la plantilla del Consorcio. En el proceso selectivo para dicha cobertura definitiva del puesto no se tendrá en cuenta el tiempo de desempeño accidental por parte de la persona designada provisionalmente.

Artículo 13. Control sobre la contratación.

En lo referente a la contratación las partes encuadradas en este Convenio se regirán en esta materia a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

II. DISPOSICIONES ECONÓMICAS:

Artículo 14. Salario base.

Los trabajadores afectados por este Convenio percibirán en concepto de salario base lo que se viene percibiendo en el presente año 2023 con un incremento conforme a las instrucciones que emita el Gobierno para la función pública.

Artículo 15. Plus de asistencia.

Todos los trabajadores afectados por este Convenio percibirán un plus de Asistencia según el grupo horario al que pertenezcan por día efectivamente trabajado al completo y a abonar en el mes siguiente al de su devengo. Los importes serán los siguientes:

GRUPO 1. Trabajadores con horario de trabajo de lunes a viernes: 8,28 euros al día.

GRUPO 2. Trabajadores con horario de trabajo de lunes a sábado: 6,33 euros al día.

GRUPO 3. Trabajadores con horario de trabajo de lunes a viernes y sábados alternos: 7,04 euros al día.

Dichas cantidades se verán modificadas cada año conforme a las instrucciones que emita el Gobierno para la función pública.

Artículo 16. Plus tóxico-penoso.

Todos los trabajadores que prestan sus servicios en la planta de R.S.U. y vertedero de inertes percibirán un plus tóxico y penoso equivalente al 25% del salario base.

Artículo 17. Plus Peligrosidad.

Los trabajadores que así determine la Valoración de Puestos de Trabajo de este Consorcio percibirán un plus de peligrosidad equivalente al 5% del salario base.

Artículo 18. Plus de productividad.

Todos los trabajadores afectados por este Convenio percibirán un plus de productividad según se establezca en el reglamento que se redacte al efecto, previa elaboración de la correspondiente Relación de Puestos de Trabajo y Valoración de Puestos de Trabajo de este Consorcio. Se desarrollará mediante el establecimiento de un sistema retributivo ligado a la evaluación del desempeño, procedimiento mediante el cual se medirá y valorará la conducta profesional, el rendimiento o el logro de resultados.

Artículo 19. Plus de transporte.

Todos los trabajadores afectados por este Convenio percibirán un plus de Transporte según el grupo horario al que pertenezcan por día efectivamente trabajado al completo y a abonar en el mes siguiente al de su devengo por acudir a su puesto de trabajo. La cuantía se establece en función de los tramos de corta, media y larga distancia a calcular desde su lugar de domicilio hasta su centro de trabajo:

CORTA DISTANCIA (hasta 20 km):

GRUPO 1. Trabajadores con horario de trabajo de lunes a viernes: 6,28 euros al día.

GRUPO 2. Trabajadores con horario de trabajo de lunes a sábado: 4,80 euros al día.

GRUPO 3. Trabajadores con horario de trabajo de lunes a viernes y sábados alternos: 5,34 euros al día.

MEDIA DISTANCIA (21 a 55 km):

GRUPO 1. Trabajadores con horario de trabajo de lunes a viernes: 9,49 euros al día.

GRUPO 2. Trabajadores con horario de trabajo de lunes a sábado: 7,55 euros al día.

GRUPO 3. Trabajadores con horario de trabajo de lunes a viernes y sábados alternos: 10,29 euros al día.

LARGA DISTANCIA (a partir de 56 km):

GRUPO 1. Trabajadores con horario de trabajo de lunes a viernes: 13,46 euros al día.

GRUPO 2. Trabajadores con horario de trabajo de lunes a sábado: 10,29 euros al día.

GRUPO 3. Trabajadores con horario de trabajo de lunes a viernes y sábados alternos: 11,44 euros al día.

Dichas cantidades se verán modificadas cada año conforme a las instrucciones que emita el Gobierno para la función pública.

Artículo 20. Plus de Desplazamiento.

Todos los trabajadores afectados por este Convenio que tengan que usar su vehículo propio para la realización de las tareas encomendadas, percibirán en concepto de plus de desplazamiento la cuantía resultante de multiplicar por 0,22 euros los kilómetros realizados.

Artículo 21. Trienios.

Todos los trabajadores afectados por este Convenio percibirán el importe que les corresponda en concepto de trienios, consistente en una cantidad, que será igual para cada Subgrupo o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo, por cada tres años de servicio.

Artículo 22. Plus de nocturnidad.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio y que realicen su trabajo en horas nocturnas (de 9 de la noche a 7 de la mañana) percibirán un plus de nocturnidad equivalente al 25% del salario base.

Artículo 23. Plus de convenio.

Se articulará cuando así se acuerde, conforme a las instrucciones que emita el Gobierno para la función pública.

Artículo 24. Plus de especialidad.

Se articulará cuando así se acuerde, conforme a las instrucciones que emita el Gobierno para la función pública.

Artículo 25. Gratificaciones extraordinarias.

Todos los trabajadores de la plantilla tendrán gratificaciones extraordinarias como complemento periódico.

a) Paga de verano: Consistente en 31 días de salario base más plus y complementos. Será abonada el 24 de junio.

b) Paga de Navidad: Consistente en 31 días de salario base más plus y complementos. Será abonada el 15 de diciembre.

Artículo 26.

La empresa garantiza al personal en situación de baja por accidente laboral y/o enfermedad profesional las cantidades que les corresponden como empleados públicos **en situación de activo**, consistiendo en la percepción del 100% de la nómina del mes anterior en cuanto a sus retribuciones periódicas.

Artículo 27. Plus por Trabajo en Día Festivo.

En el supuesto de tener que trabajar en día festivo, el trabajador recibirá en concepto de Plus por Trabajo en Día Festivo” la cantidad de dos veces el salario de un día.

Artículo 28. Plus de Responsabilidad.

Los trabajadores encuadrados en las categorías de Encargado, Administrativo de Planta y Conductor percibirán el denominado «Plus de responsabilidad».

III. CONDICIONES SOCIALES:
Artículo 29. Plus de Asistencia Familiar.

Los trabajadores afectados por este Convenio que tengan a su cargo hijos menores de 25 años de edad, percibirán mensualmente en concepto de plus de asistencia familiar la cuantía de 16,24 € por hijo.

Artículo 30. Premios y ayudas.

Durante la vigencia del presente Convenio, todo el personal afectado por éste, percibirá las siguientes ayudas:

- A) En caso de unión por matrimonio civil, religioso o establecimiento de pareja de hecho, la cantidad de 200 euros.
- B) Al cumplir los 20 años de antigüedad en la empresa y cada 10 a partir de entonces, el trabajador percibirá una gratificación consistente en una mensualidad con todos los pluses a partir de la entrada en vigor del convenio actual.

Artículo 31. Seguro de vida e invalidez.

El Consorcio contará a partir de la firma del presente convenio, una póliza de seguro colectivo, para la cobertura de las siguientes contingencias:

- a) En caso de muerte, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, los beneficiarios designados por el trabajador fallecido o, en su defecto, sus herederos legales, causarán derecho al percibo de una indemnización de 65.000 €.
- b) En caso de Invalidez Permanente en grado de Total para la profesión habitual o Absoluta, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la indemnización para el trabajador afectado será de 30.000 €.
- c) La indemnización en caso de Gran Invalidez, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, será de 30.000 €.

En todos los casos antes enumerados las cantidades a percibir por el trabajador afectado o, en su caso, por las personas que deje designadas, lo serán con independencia de las prestaciones, indemnizaciones o subsidios que legalmente le corresponda percibir.

La empresa gestionará ante la entidad aseguradora la tramitación de los correspondientes siniestros.

Artículo 32. Seguridad, salud laboral.

1. Principios generales.

Es compromiso de las partes, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 31/1995, de 10 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, fomentar cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores/as frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz para prevenir aquellos. Todo ello presupone un derecho de protección de los trabajadores frente a los riesgos del trabajo y el correlativo deber del Consorcio de dar una protección eficaz de los trabajadores/as frente a dichos riesgos. Esta protección se concreta en una serie de derechos de información, formación, vigilancia de la salud, elementos de protección, consulta y participación de los trabajadores/as, entre otros.

2. Principios de la acción preventiva:

El Consorcio aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:

- a) Evitar y combatir los riesgos en su origen.
- b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- c) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro, utilizándose los equipos de protección individual sólo cuando no sea posible evitar los riesgos actuando sobre sus causas.
- d) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- e) Planificar la prevención. La gestión de la prevención ha de formar inexcusablemente parte de los objetivos de la empresa.

A estos efectos el Consorcio dispondrá de servicios propios de prevención o efectuará el oportuno concierto con Servicios de Prevención ajenos.

Evaluación de riesgos: La acción preventiva se planificará a partir de la preceptiva evaluación inicial de riesgos que se realizará con carácter específico, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos especiales. A tal fin, las empresas, a partir de la información obtenida sobre organización, características y complejidad de trabajo, las materias o sustancias utilizadas, los equipos de protección existentes en la empresa y sobre el estado de salud de los trabajadores, procederán a determinar los elementos peligrosos y a identificar a los trabajadores expuestos a riesgos, evaluando aquellos riesgos que no puedan eliminarse, controlarse o reducirse. Para dicha evaluación, la empresa debe tener en cuenta la información recibida de los propios trabajadores afectados o su representante, así como la normativa específica, si la hubiere. La evaluación y sus resultados deben documentarse, especialmente respecto de cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar alguna medida preventiva. Dicha documentación deberá facilitarse al representante de los trabajadores y órganos de prevención existentes en la empresa.

Planificación preventiva: A partir de los resultados de la evaluación el Consorcio realizará la correspondiente planificación preventiva o adoptará las medidas correctoras necesarias para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores/as, todo ello junto con la representación de aquellos y los órganos de prevención de la empresa.

Información: El Consorcio estará obligado a informar periódicamente a todo el personal adscrito a este convenio, haciendo especial énfasis en lo relacionado con las conclusiones obtenidas de la evaluación de riesgos laborales y el consiguiente plan de prevención de aquellos riesgos. Los acuerdos alcanzados entre el Consorcio y el Delegado de prevención, se publicarán en el tablón de anuncios. Con independencia de que se acuerde la conveniencia de celebrar alguna asamblea informativa para el personal de la empresa en los supuestos que estimen necesarios.

- a) Formación. El Consorcio garantizará la formación teórica y práctica para los trabajadores/as afectados, acordes con los trabajos a realizar y los factores específicos de riesgos del mismo, en base a la evaluación de riesgos. En el cumplimiento del deber legal de prevención, la formación habrá de impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento de aquellas del tiempo invertido en la misma. El tiempo dedicado a la formación del Delegado de Prevención, será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre ellos.
- b) Vigilancia de la salud. El Consorcio es el responsable de la vigilancia de la salud de los trabajadores/as a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo y, por lo tanto, resulta obligatorio realizar reconocimientos médicos específicos en los términos previstos en la normativa aplicable y protocolos médicos publicados por el Ministerio de Sanidad y Consumo. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán , previo informe del representante de los trabajadores, los supuestos en los que 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 riesgo para él 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. Los resultados de esta vigilancia serán comunicados a los trabajadores afectados. Así mismo el Consorcio y las personas y órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se derivan 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 pueda desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva. Al personal de nuevo ingreso se le realizará este reconocimiento médico en un plazo máximo de treinta días a contar desde contratación, salvo que el Consorcio tenga contratada en periodos ciertos estas revisiones médicas, cuya acreditación podrá ser solicitada por la representación legal de los trabajadores. El resultado de dicho reconocimiento será entregado a cada trabajador a los efectos oportunos. Y del resultado global de las revisiones, asimismo, se dará copia al Delegado de prevención.
- c) Manipulación de cargas. El empresario, en el supuesto de que algún trabajador manipule a mano cualquier carga que entrañe riesgo para su salud o seguridad, debe adoptar las medidas técnicas y organizativas necesarias para evitar la manipulación manual siempre que sea posible, bien mediante la utilización de ayudas mecánicas, bien reduciendo o rediseñando la carga, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 487/1997 de 14 de abril, sobre Manipulación Manual de Cargas que entrañen riesgos, en particular dorso lumbares, para los trabajadores. A los efectos anteriores, se entiende por manipulación manual de cargas, cualquier operación de transporte o sujeción de una carga por parte de uno o varios trabajadores, como el levantamiento, la colocación, el empuje, la tracción o el desplazamiento que por sus características o condiciones ergonómicas inadecuadas entrañe riesgos para los trabajadores. El empresario debe proporcionar información y formación a los trabajadores y a sus

representantes, sobre la forma correcta de manipular las cargas y los riesgos que implica en no hacerlo en dicho forma.

Sobre lugares de trabajo, se estará a lo dispuesto por el Real Decreto 486/97.

Sobre agentes biológicos, se estará a lo dispuesto por el Real Decreto 664/97.

Sobre agentes cancerígenos, se estará a lo dispuesto por el Real Decreto 665/97.

Consulta y participación de los trabajadores/as. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, artículo 34 punto 1, se determina que los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo, por lo que deberá entenderse que las materias de consulta a que se refiere el art. 33 de la Ley de Prevención de riesgos laborales son efectivamente de participación.

Delegado de prevención. El Delegado de prevención es el representante de los trabajadores/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales. El/Los Delegado/s de prevención, en tanto que representantes de los trabajadores, gozan de un crédito horario establecido por el Estatuto de los Trabajadores en su art. 68, letra e. A este crédito no se le imputaran las horas que se dediquen a acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo y a acompañar a los Inspectores de Trabajo en las visitas y verificaciones del cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, así como el tiempo utilizado por el Consorcio para informarles sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores.

- d) Responsable de seguridad y salud. Es el representante del Consorcio en los temas de seguridad y salud. Será el encargado de efectuar la evaluación inicial de los riesgos, confeccionar la planificación preventiva y adoptar las medidas correctoras necesarias vigilando su cumplimiento. Ejercerá esta función el Jefe de Centro.

Servicios de prevención. De conformidad con el art. 31 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los servicios de prevención, entre otras funciones, proporcionarán al Consorcio el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgos en existentes en los centros de trabajo y en lo referente a: el diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva. La evaluación de los factores de riesgo que pueden afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.

La información y formación de los trabajadores.

La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.

La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

En los casos de accidente de trabajo o enfermedad profesional se adoptarán, con la mayor brevedad posible, todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición del mismo daño (estudio de las causas de cada accidente de trabajo). Se procederá a informar al Delegado de prevención de los daños producidos en el caso de un accidente grave.

Artículo 33. Pago de salarios y anticipos.

El pago se efectuará dentro de la jornada laboral por mensualidades vencidas y se realizará al final de cada mes, mediante transferencia bancaria.

En cuanto al pago de anticipos se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente. El anticipo se pedirá por el trabajador con una antelación de 15 días.

A) Los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente Convenio podrán solicitar hasta un máximo del 50% del salario mensual que venga percibiendo, haciéndose efectivo los días quince de cada mes siempre que sea solicitado antes del día veinticinco del mes anterior y reintegrándose mediante compensación o deducción en la nómina correspondiente al mes en que se haya hecho efectivo, o en la liquidación económica del contrato de trabajo una vez extinguido el mismo.

B) Los trabajadores con una antigüedad superior a un año, tendrán derecho a obtener anticipos extraordinarios para atender situaciones excepcionales y de urgente necesidad, que será de un mínimo de 300 y un máximo de 900, con carga a un fondo de 10.000 que se dotará el 1 de enero de cada año.

Dichos anticipos deberán reintegrarse antes del 31 de diciembre de cada año, para lo que la Empresa queda autorizada para practicar las deducciones y compensaciones que procedan en las nóminas que perciba el trabajador, así como en la liquidación económica del contrato de trabajo que se practique a la extinción de la relación laboral.

A la entrega del anticipo, la empresa facilitará al trabajador documento normalizado de compromiso de devolución en plazo y forma, que aquel deberá suscribir necesariamente.

Cada año de vigencia del presente Convenio, tendrá prioridad para obtener estos anticipos extraordinarios aquellos trabajadores que lo soliciten por primera vez y, aquellos que habiéndolo solicitado en años anteriores no lo hubiesen percibido, a cuyos efectos los representantes de los trabajadores, confeccionará una lista de solicitudes velando por el fiel cumplimiento de este apartado.

Artículo 34. Prestaciones sociales.

- Se establece un plus de natalidad de 300 euros por cada hijo/a nacido o adoptado, dentro del período de vigencia de este convenio.
- Se establece una ayuda de escolaridad a percibir por el trabajador, tanto fijo en servicio activo, personal de contrato y personal eventual que esté trabajando al inicio del plazo de solicitud y haya estado contratado, al menos, nueve meses durante el año inmediatamente anterior y que tenga hijos menores de veinticinco años, escolarizados o cursen estudios en centros de enseñanza oficial, y aquellas profesiones o estudios que no se impartan en centros oficiales pero estén homologados, de acuerdo con las siguientes normas:
 1. Durante el plazo comprendido desde el 10 de Septiembre al 31 de Diciembre de cada año, el trabajador podrá solicitar, en el impreso oficial que a tal efecto se facilite y adjuntado el justificante de matrícula, las ayudas escolares cuyas cuantías serán abonadas tras comprobación por parte del Consorcio.
 2. Estas ayudas serán incompatibles con cualesquiera otras concedidas por el CONSORCIO DE MEDIO AMBIENTE ESTEPA SIERRA SUR, que tengan la misma finalidad.

Estas ayudas son:

- a) Para escuela infantil, educación infantil, primaria, educación secundaria obligatoria: 150,00 euros al año.
- b) Para bachillerato y F.P. grado medio: 160,00 euros al año.
- c) Para F.P. grado superior y universidad: 200,00 euros al año.

Estas ayudas estarán supeditadas a un límite general de 5.000 euros anuales.

- Se establece una ayuda para las siguientes prótesis, siempre que la solicitud venga acompañada de la correspondiente factura y prescripción médica y especialista:

Prótesis Odontológicas, Gafas, Lentillas, Audífonos: 150,00 euros al año.

- Se establece una ayuda en concepto de media dieta para los trabajadores que presten sus servicios a jornada partida y para los que doblen turno de 10 euros al día, previa justificación con la presentación de la correspondiente factura.
- Se establece una ayuda para los trabajadores que tengan a su cargo a personas con discapacidad o dependientes que convivan con el trabajador y que no desempeñen una actividad retribuida, con una discapacidad superior al 33%, consistente en 100 euros al año.

Artículo 35. Jubilaciones.

Se estará a lo que establezca la legislación vigente en cada momento. En concepto de indemnización por jubilación anticipada, se percibirán las siguientes cuantías en euros siempre que el trabajador tenga una antigüedad mínima en el Consorcio de 10 años.

<u>Edad</u>	<u>Cuantía</u>
60 años	6 mensualidades
61 años	7 mensualidades
62 años	8 mensualidades
63 años y/o más	9 mensualidades

Para los casos de jubilación ordinaria por haber alcanzado la edad y los años de cotización correspondientes, según lo establecido por ley, el trabajador tendrá derecho a percibir 9 mensualidades.

Todas las vacantes producidas por las jubilaciones, serán incluidas en la siguiente convocatoria de oferta de empleo, sin perjuicio de que aquellas plazas declaradas a extinguir sean transformadas en otras que se consideren más necesarias, siempre que la LPGE o Norma que la sustituya así lo permita.

Artículo 36. Ropa de trabajo.

La empresa abastecerá a los trabajadores para su trabajo de la ropa adecuada, de forma que estén adecuados para cada actividad, abasteciendo en caso de embarazo de prendas adecuadas a su estado. Quedan exceptuados de este derecho los productores de los grupos de personal directivo, mandos intermedios, técnico y administrativo que se limitarán a sus necesidades concretas en función de su cometido laboral.

Con independencia de lo anterior el trabajador tendrá derecho a reposición de la ropa de trabajo rota o deteriorada prematuramente como consecuencia de su trabajo.

a) Ropa de trabajo a disponer en una sola entrega:

2 camisas, 2 pantalones, una guerrera, un polar, botas de seguridad, ropa impermeable para el personal que realice sus funciones, total o parcialmente, al aire libre y un jersey.

Se entregará un anorak cada dos años.

Todo el personal de la plantilla y contratados, deberán ir uniformados durante la jornada de trabajo. El no cumplimiento de este apartado será sancionado con un día de empleo y sueldo.

Por razones de higiene y tal como establece la Legislación vigente se pondrán los medios necesarios para el cumplimiento tal como disponer de taquillas, duchas, etc.

IV. JORNADAS, HORARIO, DESCANOS, VACACIONES Y PERMISOS:

Artículo 37. Jornada laboral.

La jornada laboral será de 35 horas de trabajo semanales. El periodo de descanso diario será de 20 minutos, a los que se le añaden 10 minutos para el aseo.

Artículo 38. Horario de trabajo.

Se establece una Comisión de Seguimiento formada por la empresa y los representantes de los trabajadores para el cumplimiento del calendario de trabajo para cada año. Los horarios y turnos serán negociados por la empresa y los representantes de los trabajadores, de manera que antes de diciembre de cada año, se confeccione de manera razonada el calendario de trabajo del año siguiente, en que consten los horarios de trabajo, los turnos de trabajo y los turnos de vacaciones. Este documento será expuesto en lugar visible para los trabajadores, y su modificación requerirá el acuerdo de las partes que lo han negociado. Se establecen tres turnos de trabajo para la planta: Un turno de trabajo de mañana, de lunes a sábado; un turno de trabajo de tarde, de lunes a viernes, y un turno de trabajo nocturno, que abarcará de lunes a sábado. Los descansos serán los establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Uno de los turnos deberá trabajar cuando concurren dos días festivos seguidos, según circunstancias y necesidad de la empresa, compensando, a elección de los trabajadores, como horas extras u horas de descanso los festivos trabajados.

El día 3 de noviembre será festivo, mientras así lo establezca la legislación en la materia, de coincidir en domingo, pasará al lunes siguiente, el cual será sustituido para el personal que no pertenezca a planta con un día adicional de asuntos propios.

Serán considerados festivos, a todos los efectos, los días 24 y 31 de diciembre, así como el Sábado Santo, el cual será compensado para el personal que no pertenezca a planta con un día adicional de asuntos propios.

Se establece un horario especial para el personal que no pertenezca a planta en las dos semanas de Navidad, Semana Santa y Feria de 9:00 a 14:00 horas, siendo la suma de estas horas compensadas a lo largo del año para el personal de planta.

Artículo 39. Terminación de la jornada.

Entre la terminación de la jornada y el comienzo de la otra, deberá transcurrir como mínimo 12 horas, excepto en el cambio de turno.

Artículo 40. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias serán de carácter voluntario y de acuerdo con las limitaciones que marca la legislación vigente. Ambas partes se comprometen a que los empleados no realicen horas extraordinarias. En caso de ser necesarias, el trabajador podrá optar por compensar las horas que se realicen como tiempo de descanso, que

serán de 2 horas de descanso por cada hora extra trabajada y a disfrutar cuando el trabajador elija, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, o que sean retribuidas, siempre que no excedan de 15 horas semanales ni de las 80 anuales en conjunto.

Artículo 41. Permisos retribuidos.

Se estará a lo establecido en el Estatuto Básico de la Función Pública, cuyo articulado establece:

Artículo 47. Jornada de trabajo de los funcionarios públicos.

Las Administraciones Públicas establecerán la jornada general y las especiales de trabajo de sus funcionarios públicos. La jornada de trabajo podrá ser a tiempo completo o a tiempo parcial.

Artículo 48. Permisos de los funcionarios públicos.

Los funcionarios públicos tendrán los siguientes permisos:

a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.

c) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.

d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.

e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

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

El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de los funcionarios, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

h) Por razones de guarda legal, cuando el funcionario tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda. Tendrá el mismo derecho el funcionario que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

i) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el funcionario tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

j) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

k) Por asuntos particulares, seis días al año.

l) Por matrimonio, quince días.

Artículo 49. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género o de violencia sexual y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos.

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

a) Permiso por nacimiento para la madre biológica: tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores. No obstante, en caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

b) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de dieciséis semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores.

El cómputo del plazo se contará a elección del progenitor, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

c) Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: tendrá una duración de dieciséis semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas del apartado f) del artículo 48, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

d) Permiso por razón de violencia de género o de violencia sexual sobre la mujer funcionaria: las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género o de violencias sexuales, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer o de violencias sexuales, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración Pública competente en cada caso.

En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la funcionaria pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

e) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el funcionario tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los 23 años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los 18 años de edad del hijo o del menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción, no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

Cuando concurren en ambos progenitores, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el funcionario tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor o guardador con fines de adopción o acogedor de carácter permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Cuando la persona enferma contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho al permiso quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

f) Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los funcionarios que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de funcionarios y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los funcionarios amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que establezca la Administración competente en cada caso.

Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

Artículo 50. Vacaciones de los funcionarios públicos.

1. Los funcionarios públicos tendrán derecho a disfrutar, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor. A los efectos de lo previsto en el presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

2. Cuando las situaciones de permiso de maternidad, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el periodo

vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado. El apartado 2 del artículo 50 entrará en vigor el 1 de enero de 2016, conforme establece la disposición final única del presente Real Decreto Legislativo («BOE» de 31 de octubre).

Artículo 51. Jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal laboral.

Para el régimen de jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal laboral se estará a lo establecido en este capítulo y en la legislación laboral correspondiente.

Adicionalmente a lo establecido en los artículos precedentes del TREBEP, todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del tercer grado de consanguinidad o afinidad, un día hábil cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y dos días hábiles cuando sea en distinta localidad.
- b) En cuanto a los asuntos particulares, además, los trabajadores tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.
- c) Por matrimonio civil, religioso o establecimiento de pareja de hecho, quince días.
- d) Por matrimonio civil, religioso o establecimiento de pareja de hecho de hijos, padres, hermanos y nietos, 1 día si coincide con la jornada laboral, que será el de la celebración del acto y dos días si es fuera de la localidad.
- e) Por comunión o bautizo de hijos y nietos, un día si coincide con la jornada laboral, que será la de celebración del acto y dos días si es fuera de la provincia.
- f) En el supuesto de enviudar el trabajador y teniendo éste hijos menores de 9 años o mayores con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñen actividad retribuida y que estén a su cargo, tendrá derecho a un permiso de 30 días naturales.
- g) El trabajador que curse estudios reglados, tendrá derecho a un máximo de cinco días hábiles repartidos a lo largo de todo el curso académico, y se entenderá sin perjuicio de lo establecido en el apartado siguiente:
 - 1.- El trabajador que se presente a pruebas objetivas de promoción y selección convocadas por el CONSORCIO DE MEDIO AMBIENTE ESTEPA SIERRA SUR, que impliquen una preparación de pruebas para la oposición o concurso-oposición, tendrá derecho a cinco días hábiles utilizables una sola vez al año.

Artículo 42. Garantías sindicales.

Se garantizará el derecho de los representantes de los trabajadores, con arreglo a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Derechos de Asamblea: En caso urgente se podrá convocar asamblea de los trabajadores dentro de la jornada laboral, previa comunicación al representante de la empresa.

Asimismo, la empresa previa autorización de los trabajadores, descontará de la nómina de cada trabajador la cuota sindical asignada en su momento, y la entregará inmediatamente al Sindicato al que esté afiliado el trabajador en cuestión.

Artículo 43. Vacaciones.

1. Todo el personal con horario semanal de lunes a viernes tendrá derecho a disfrutar, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor. A los efectos de lo previsto en el presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales. Para el caso del personal con horario semanal de lunes a sábado o de lunes a viernes con sábados alternos, dispondrán de 31 de días naturales de vacaciones anuales retribuidos (o los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fuera menor), pudiéndose fraccionar su disfrute en tres periodos por aquellos trabajadores que así lo indiquen. Al menos una quincena deberá ser completa y la otra se podrá dividir. El cuadrante de vacaciones se confeccionará en los dos primeros meses de cada año. El trabajador/a conocerá las fechas que le corresponda dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute. Una vez publicado por la empresa el calendario de vacaciones, los trabajadores con las mismas funciones podrán solicitar la permuta de los periodos de disfrute. Serán atendidas dichas solicitudes cuando las circunstancias organizativas o productivas lo hagan posible. El inicio de las vacaciones no coincidirá con sábados, domingos o festivos.

2. Cuando las situaciones de permiso de maternidad, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el periodo vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado. En ningún caso estas vacaciones podrán ser compensadas económicamente, salvo en caso de liquidación económica por extinción del contrato de trabajo. El periodo para su disfrute no sobrepasará el treinta y uno de diciembre de cada año en curso, con la excepción de los supuestos que recogen la Ley de Igualdad.

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

- Quince años de servicio: Un día hábil más.
- Veinte años de servicio: Dos días hábiles más.
- Veinticinco años de servicio: Tres días hábiles más.
- Treinta o más años de servicio: Cuatro días hábiles más.

V. EXCEDENCIAS Y LICENCIAS NO RETRIBUTIVAS:

Artículo 44. Excedencias.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 89 del TREBEP, que establece:

1. La excedencia de los funcionarios de carrera podrá adoptar las siguientes modalidades:

- a) Excedencia voluntaria por interés particular.
- b) Excedencia voluntaria por agrupación familiar.
- c) Excedencia por cuidado de familiares.
- d) Excedencia por razón de violencia de género o de violencia sexual.
- e) Excedencia por razón de violencia terrorista.

2. Los funcionarios de carrera podrán obtener la excedencia voluntaria por interés particular cuando hayan prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante un periodo mínimo de cinco años inmediatamente anteriores.

No obstante, las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto podrán establecer una duración menor del periodo de prestación de servicios exigido para que el funcionario de carrera pueda solicitar la excedencia y se determinarán los periodos mínimos de permanencia en la misma.

La concesión de excedencia voluntaria por interés particular quedará subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas. No podrá declararse cuando al funcionario público se le instruya expediente disciplinario.

Procederá declarar de oficio la excedencia voluntaria por interés particular cuando finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de servicio activo, se incumpla la obligación de solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo en que se determine reglamentariamente.

Quienes se encuentren en situación de excedencia por interés particular no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

3. Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante el periodo establecido a los funcionarios cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral fijo en cualquiera de las Administraciones Públicas, organismos públicos y entidades de derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y órganos similares de las comunidades autónomas, así como en la Unión Europea o en organizaciones internacionales.

Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

4. Los funcionarios de carrera tendrán derecho a un período 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 de cada menor sujeto a guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El período de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

En el caso de que dos funcionarios generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante dos años. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.

Los funcionarios en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

5. Las funcionarias víctimas de violencia de género o de violencia sexual, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia 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.

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.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

6. Los funcionarios que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, así como los amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a disfrutar de un periodo de excedencia en las mismas condiciones que las víctimas de violencia de género.

Dicha excedencia será autorizada y mantenida en el tiempo en tanto que resulte necesaria para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

Así mismo, se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, que establece:

1. 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.

2. 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 voluntaria.

3. 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 permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, 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 artículo 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 el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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

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

5. El trabajador en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Artículo 45. Permisos no retribuidos.

El personal podrá solicitar permisos sin sueldo por un período máximo de 6 meses prorrogable por otros 6 meses siempre que la ausencia no cause grave detrimento en el servicio.

La solicitud, solo podrá formularse por aquellos empleados que tengan un año de antigüedad en la empresa o bien haya transcurrido un año desde su reintegro en el servicio activo, o desde el disfrute de otro permiso anterior.

La petición y en su caso la prórroga, será resuelta por la Empresa en el plazo máximo de un mes, a contar desde la fecha de presentación de la solicitud, previo informe de la representación legal de los trabajadores/as. En caso de que la petición vaya a ser denegada, antes de la resolución definitiva se dará audiencia al interesado,

comunicándole los motivos por los que va a ser denegada la solicitud. Se procurará despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en la terminación de estudios, exigencias familiares u otras análogas.

VI. FALTAS Y SANCIONES:

Artículo 46. Faltas y sanciones.

Las acciones punibles en que incurran los trabajadores/as contratados en régimen de derecho laboral afectados por este Convenio, se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intencionalidad en leves, graves y muy graves.

a) Faltas leves:

1. Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
2. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferiores a treinta minutos, sin que existan causas justificadas.
3. El abandono sin causa justificada el puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo, siempre que dicho abandono no resultase perjudicial para la empresa ni perturbara el trabajo de los demás operarios, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.
4. No cursar en tiempo o retrasar el envío de la documentación sanitaria en caso de incapacidad transitoria cuando se falte el trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
5. Pequeños descuidos en la conservación del material, prendas de trabajo o medios de protección y en su limpieza.
6. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o circunstancias personales que puedan afectar a su relación y obligaciones con la empresa en el plazo de cinco días después de haberlo efectuado.
7. Falta de aseo y limpieza personal ocasionalmente.
8. Dejar ropa o efectos personales fuera de los lugares adecuados para su custodia.
9. Las discusiones con los compañeros de trabajo en las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral, siempre que no sean en presencia de público.
10. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
11. Faltar un día al trabajo, durante un mes, sin la debida autorización y causa justificada.
12. Usar los equipos de aseo (cepillos, toallas, jabón, etc.) de otros compañeros.
13. Acumular o almacenar en los lugares de trabajo materias nocivas o peligrosas, susceptibles de descomposición o de producir infecciones.
14. Comer durante las horas de trabajo, excepto en el tiempo concedido a descanso.

15. No comunicar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar dentro de las veinticuatro horas siguientes la razón que la motivó, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

16. Falta de respeto y educación en el trato con los compañeros de trabajo y falta de respeto e incorrección en el modo o en las respuestas al dirigirse a sus superiores.

17. Fumar en los lugares y horas en que esté prohibido.

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. Encontrarse en el centro de trabajo sin autorización fuera de la jornada laboral cuando la empresa así lo tenga expresamente establecido.

20. El incumplimiento de las normas de seguridad e higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales.

b) Son faltas graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad al mes.

2. Faltar dos días al trabajo durante el periodo de un mes sin causa justificada.

3. Una falta no justificada al mes, cuando tenga que relevar a un compañero.

4. Entregarse a juegos o similares, cualesquiera que sean, estando de servicio.

5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. La desobediencia a sus superiores en acto de servicio. Si la desobediencia implica quebrando manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, se considerará como falta muy grave.

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

8. Dormir durante la jornada de trabajo.

9. Actitudes o comportamientos que degraden la buena imagen de los trabajadores del sector o de la empresa.

10. Falta notoria de respeto o consideración al público.

11. Simular la presencia de otro trabajador por cualquier medio.

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

13. Falta notoria de respeto a sus compañeros o a sus jefes.

14. Discusiones extrañas al trabajo que produjeran notorio escándalo.

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

16. La embriaguez o toxicomanía durante el trabajo cuando no sea habitual, o fuera del mismo vistiendo uniforme de la empresa.
17. El abandono del servicio sin causa justificada, que ocasione perjuicios de consideración a la empresa o pudiera ser causa de accidente de sus compañeros.
18. Introducción en los lugares de la empresa de bebidas alcohólicas o sustancias estupefacientes.
19. Disminución voluntaria en el rendimiento normal del trabajo asignado.
20. Ofender de palabra o mediante amenazas a un compañero o a un subordinado.
21. Subir a los vehículos sin la debida autorización, consentir los conductores que suban los trabajadores no autorizados a subir y bajar de ellos en marcha sin que medie causa justificada o fuerza mayor.
22. Aconsejar o incitar a los trabajadores a que incumplan su deber, de no producirse alteraciones ilícitas ni conseguir subjetivo, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.
23. No prestar la diligencia o atención debida en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.
24. La no observación 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 un uso indebido de los mismos.
25. La negligencia o imprudencia grave en el desarrollo de la actividad.
26. 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.
27. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas, sin autorización.
28. La negligencia grave en la conservación de materiales o máquinas, cuando el trabajador tenga a su cargo dicha conservación.
29. La reincidencia en faltas leves que hubiera sido sancionadas, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas en el trimestre anterior, excepto las faltas de puntualidad.
30. La reiterada falta de aseo y limpieza personal.
31. Prolongar las ausencias justificadas por tiempo superior al necesario, sin justificación.
32. El incumplimiento de las normas de seguridad e higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales.
33. La alteración o permuta de turnos o trabajos, sin autorización del superior jerárquico.
34. Alegar motivos falsos para obtener licencias o anticipos.
35. No reflejar las incidencias ocurridas en el servicio en la correspondiente hoja de ruta, parte de trabajo o de maquinaria y sus incumplimientos.

36. La autolesión, cuando se cure ante de dos días.

37. La blasfemia, cuando no sea habitual.

c) Son faltas muy graves:

1. Más de 5 faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un periodo de seis meses o 10 durante el año.

2. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo, o cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa.

4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

5. La condena por robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la empresa que pueda implicar desconfianza para ésta y, en todo caso, las de duración superior a seis años.

6. Fumar en lugares peligrosos o inflamables.

7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza personal, que produzca queja justificada de los compañeros de trabajo.

8. Violar intencionadamente el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa o de sus trabajadores.

9. La embriaguez o toxicomanías que repercutan negativamente en el trabajo.

10. El incumplimiento de lo establecido en este convenio en materia de discreción profesional.

11. La competencia desleal.

12. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo.

13. Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarada incompatibles.

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

15. El abandono del puesto de trabajo sin justificación cuando ello ocasiona grave perjuicio para la empresa o fuera causada accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

16. La imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo que ocasiona riesgo grave de accidente laboral, perjuicios a sus compañeros o a terceros o daños a la empresa.

17. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

18. La desobediencia continuada o persistente.

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

20. Originar frecuentes riñas y pependencias con los compañeros de trabajo.

21. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un periodo de seis meses de la primera, si esta ha sido objeto de sanción.

22. La incitación a los trabajadores para que incumplan sus obligaciones laborales, cuando siquiera parcialmente, cumplan su objetivos, salvo cuando ejerciten derechos constitucional mente protegibles.

23. Pedir o aceptar regalos de cualquier tipo por los servicios de la empresa.

Artículo 47. Aplicación de sanciones.

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

a) En las faltas leves:

1. Amonestación verbal.
2. Amonestación por escrito.
3. Suspensión de empleo y sueldo de uno o dos días.

b) En las faltas graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.

c) En las faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
2. Despido.

Criterios para la graduación de sanciones: A la hora de calificar las infracciones y graduar las sanciones que se reflejan en el apartado anterior, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- a) Intencionalidad del infractor.
- b) Perturbación que pueda producir en el normal funcionamiento de la empresa.
- c) Los daños y perjuicios o la falta de consideración que puedan implicar con respecto a los compañeros a los subordinados y a los superiores.
- d) El quebrantamiento que pueda suponer en los principios de transgresión de la buena fe contractual.
- e) Reincidencia.
- f) Trascendencia en general que pueda suponer para la empresa.

Artículo 48. Prescripción y caducidad.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 97 del TREBEP, establece lo siguiente:

1. Las infracciones muy graves prescribirán a los tres años, las graves a los dos años y las leves a los seis meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los tres años, las impuestas por faltas graves a los dos años y las impuestas por faltas leves al año.
2. El plazo de prescripción de las faltas comenzará a contarse desde que se hubieran cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas.

El de las sanciones, desde la firmeza de la resolución sancionadora.

Artículo 49. Procedimiento sancionador.

a) Faltas graves y muy graves:

1. Efectuada una denuncia o conocido un hecho por el responsable de la Sección en donde preste servicios el empleado/a y que pudiera ser constitutivo de falta grave o muy grave, se iniciará la oportuna información reservada por la Dirección para el esclarecimiento de los hechos.
2. Concluida la información reservada y observada la necesidad de abrir un expediente disciplinario, éste se llevará a cabo bajo el siguiente trámite:

a) Por la Dirección, se procederá en primer lugar a la toma de declaración de las personas que creyese oportunas relacionadas con el resultado del expediente y la práctica de las pruebas que considere necesarias, sean o no propuestas por los interesados.

b) En el plazo de 5 días se formulará el pliego de cargos.

c) Del pliego de cargos se dará traslado al interesado para que formule, si lo estima conveniente, las alegaciones oportunas en el plazo de siete días hábiles. Igualmente se dará traslado a los delegados de personal. Transcurrido dicho plazo sin efectuar ninguna alegación, continuarán las actuaciones, considerándose que renuncia a ese derecho.

d) En los cinco días siguientes a partir de haberse agotado el plazo anterior, por parte de la empresa se emitirá propuesta de sanción.

e) El expediente deberá quedar concluido en el plazo máximo de un mes desde su inicio, salvo motivo justificado, en cuyo caso la empresa decretará razonadamente la ampliación del mismo, con notificación a las partes afectadas.

b) Faltas leves:

Para la imposición de sanciones por faltas leves no será preceptiva la previa instrucción del expediente a que se refieren los apartados anteriores, salvo el trámite de audiencia al inculpado que deberá evacuarse en todo caso.

Las faltas, sanciones o amonestaciones, que pudiesen ser objeto los/as trabajadores/as, se comunicarán simultáneamente a los delegados de personal.

Artículo 50. Acoso Sexual y Acoso Moral.

Se realizará un Protocolo por violencia, Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo, así como otro Protocolo por Acoso Laboral, con la implicación y comprensión de todas las partes y, en su defecto, se establecerán definiciones de violencia, acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral, conforme a la normativa estatal y autonómica en materia de igualdad, violencia de género y acoso laboral sobre esta materia. Se establece el compromiso de elaborar dicho protocolo en el plazo de dos años (31 de diciembre de 2024), aprovechando para elaborar también el plan de igualdad.

VII. DISPOSICIÓN TRANSITORIA:

Artículo 51. Complemento Transitorio.

Se crea un complemento Transitorio para incluir aquellas cantidades que por los distintos conceptos previstos en el presente convenio, corresponda aplicar a aquellos trabajadores que no los estén percibiendo o lo estén haciendo en cantidades inferiores a las aquí recogidas.

IX. DISPOSICIONES FINALES:

Artículo 52. Prevención riesgos laborales.

Se estará a lo que disponga la Ley y su desarrollo reglamentario sobre la materia.

Artículo 53. Remisión.

En todo aquello no dispuesto en este Convenio será de aplicaron lo contemplado por ley.

Artículo 54. Compensación y absorción.

Las condiciones pactadas en este convenio absorben y compensan en su totalidad las que anteriormente rigieran por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por el Consorcio (mediante mejoras voluntarias, sueldos o salarios, primas o pluses fijos o variables, gratificaciones o beneficios voluntarios o conceptos equivalente o análogos), o por imperativo legal.

Habida cuenta la naturaleza del convenio de las condiciones que aquí se establecen, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados y en cómputo anual, superan el nivel total de éste. En caso contrario serán absorbidos por las mejoras pactadas.

Artículo 55. Género neutro.

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

ANEXO I

Se llevará a cabo la elaboración y aprobación de una Relación de Puestos de Trabajo (RPT) o Catálogo de puestos, como instrumento de la gestión de Recursos Humanos con idea de diseñar la estructura de personal para adecuarlas a las necesidades del Consorcio, previa negociación con los representantes de los trabajadores.

Los trabajadores sujetos al presente Convenio se clasifican en los grupos y categorías siguientes.

1. Grupo de mandos intermedios.
2. Grupo de administrativos.
3. Grupo de operarios.
4. Grupo de programas.

1. Grupo de mandos intermedios.

- Encargado: El trabajador que, a las órdenes de un Jefe, tiene a su cargo el mando sobre el personal obrero, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimiento de los oficios de las actividades a su cargo y dote de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina.

2. Grupo de Administrativos.

- Oficial Primera Administrativo: Empleado que actúa a las órdenes de un jefe administrativo, si lo hubiere, y tiene a su cargo un servicio determinado dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empedados a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

- Auxiliar administrativo: Empleado/a que dedica su actividad a operaciones elementales y administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

3. Grupo de operarios.

- Jefe de Equipo: Es el trabajador especializado que, además de realizar su propio cometido, dirige y se responsabiliza del trabajo del personal que integra su equipo. Puede sustituir al encargado en sus ausencias.

- Conductor: Es el trabajador que estando en posesión del carné de conducir correspondiente 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 mantenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de las mismas. La renovación del carnet de conducir así como el C.A.P. correrá a cargo de la empresa.

- Peón especialista: Es el trabajador dedicado a las funciones de trabajos relacionados con el tratamiento de residuos sólidos urbanos, que sin constituir un oficio, exigen cierta práctica y especialidad.

- Peón: Es el trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiere ninguna especialización profesional o técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.

- Limpiadora: Es la operaria que tiene por misión la limpieza de los locales y dependencias de la Empresa.

4. Grupo de programas.

- Psicólogo/a de Servicios Sociales Comunitarios: Es la persona que presta servicios según establece el Plan Provincial de Cohesión Social e Igualdad.
- Titulado/a Superior de Servicios Sociales Comunitarios: Es la persona que presta servicios según establece el Plan Provincial de Cohesión Social e Igualdad.
- Graduado/a Social de Servicios Sociales Comunitarios: Es la persona que presta servicios según establece el Plan Provincial de Cohesión Social e Igualdad.
- Orientador/a Laboral: Es la persona que presta servicios según establece el Programa de Orientación Profesional y Acompañamiento a la Inserción.

El Presidente del Consorcio.

La representación sindical.