

Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo  
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

**Convenio o Acuerdo: INICIATIVA MUNICIPAL VIVIENDA,(RSU Y LIMPIEZA VIARIA)**  
**Expediente: 41/01/0032/2026**  
**Fecha: 30/01/2026**  
**Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN**  
**Destinatario: JOSE HIDALGO JIMENEZ**  
**Código 41101492012026.**

VISTO el Convenio Colectivo de la Empresa Iniciativa Municipal Vivienda (RSU Y Limpieza Viaria) de Lebrija (código 41101492012026), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 26-01-2026 a 31-12-2028.

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 6/2024, de 29 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 de la Empresa Iniciativa Municipal Vivienda (RSU Y Limpieza Viaria) de Lebrija (código 41101492012026), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 26-01-2026 a 31- 12-2028

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



CSV : RCC-9e9e-040b-9f47-4033-5597-1cb4-224b-0fec  
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://run.gob.es/hsbIF8yLcR>  
FIRMANTE(1) : ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ | FECHA : 30/01/2026 11:52 | NOTAS : F

**CONVENIO COLECTIVO DEL SERVICIO DE RECOGIDA DE R.S.U. Y LIMPIEZA PÚBLICA DE LEBRIJA****CAPITULO PRELIMINAR****Artículo 1.- Relaciones entre empresa y sus personas trabajadoras**

Las relaciones de INMUvisa R.S.U. con sus personas trabajadoras y de éstos con los representantes de la Empresa están basadas en el principio de buena fe, valores y derechos recogidos en la Constitución Española, especialmente en el derecho al honor, a la propia imagen, a la libertad ideológica, a la intimidad personal y familiar, así como los regulados en el Estatuto de las personas trabajadoras, en la Ley Orgánica de Protección de Datos de carácter personal y demás ordenamiento jurídico.

**CAPITULO I  
NORMAS GENERALES****Artículo 2.- Objeto y Ámbito funcional y territorial**

El presente Convenio regula las relaciones entre la empresa Iniciativa Municipal para la Vivienda, S.A., (en adelante INMUvisa) y su personal laboral perteneciente al Servicio Público de Limpieza Viaria, recogida y transporte de residuos sólidos urbanos, competencia del Ayuntamiento de Lebrija y cuya gestión del Servicio se acordó en Pleno que fuera de forma directa mediante encomiendas de gestión a la Sociedad Municipal INMUvisa.

**Artículo 3.- REPRESENTACIÓN Y LEGITIMIDAD DE LA NEGOCIACIÓN**

Este Convenio ha sido acordado por la comisión negociadora compuesta por el Consejero Delegado de INMUvisa en representación del Consejo de Administración y una comisión en representación del Comité de Empresa como órgano unitario de representación colectiva de las personas trabajadoras, de acuerdo con los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores, reconociéndose ambas partes entre sí legitimidad y representatividad para ello.

**Artículo 4.- Ámbito personal**

El presente Convenio afectará a la totalidad del personal adscrito al servicio de limpieza viaria, recogida, transferencia y transporte de residuos sólidos urbanos en la empresa INMUvisa.

**Artículo 5.- Ámbito temporal**

El Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2028.

Este Convenio se entenderá tácitamente prorrogado, de año en año, si no hubiese denuncia de una de las partes con antelación de un mes como mínimo a las fechas de expiración del convenio o de cualquiera de sus prórrogas. Dicha denuncia se notificará al mismo tiempo a la otra parte y se comunicará a la Administración competente.

En tanto en cuanto el nuevo acuerdo de Convenio Colectivo tenga vigencia, el actual será de eficacia plena hasta ser sustituido por el nuevo Convenio Colectivo.

**Artículo 6.- Compensación y absorción**

Las retribuciones establecidas en el Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento en que entrara en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas.

Asimismo, se respetarán todos los derechos adquiridos pactados individual o colectivamente.

En todo caso, las mejoras resultantes del presente Convenio serán absorbibles y compensables con aquellas que pudieran establecerse por disposición legal, aplicándose, en todo momento, la norma más favorable para el trabajador.

**Artículo 7.- Comisión Mixta Paritaria**

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

La Comisión Mixta estará integrada en paridad por una representación de la empresa y por la representación de los trabajadores.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

La Comisión podrá entender, entre otras, de las siguientes cuestiones:

- Interpretación del Convenio Colectivo.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Adecuación del texto del Convenio a las disposiciones legales de derecho necesario que pudieran establecerse durante su vigencia.
- Las que le sean asignadas en el presente Convenio Colectivo.

La Comisión Mixta se reunirá a petición de una de las partes integrantes, previa comunicación a la otra parte. La reunión se celebrará en el plazo máximo de diez días desde la fecha en que fuera solicitada.

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta deberán ser resueltos en el plazo máximo de quince días laborables desde la celebración de la reunión.

En el supuesto de que los Acuerdos que se adopten en la Comisión Mixta Paritaria contradigan o afecten sustancialmente a alguna de las disposiciones del Convenio Colectivo, deberán ser aprobados, para su validez, por mayoría simple de los trabajadores reunidos en Asamblea y someterse al control de legalidad establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

Las funciones y actividades de la Comisión Mixta Paritaria no obstruirán, en ningún caso, el libre acceso a la jurisdicción previsto en la Ley.

**CAPITULO II**  
**RETRIBUCIONES, JORNADAS, HORARIOS Y DESCANSOS**

**Artículo 8 Subida salarial.**

Las retribuciones básicas y complementarias del personal al servicio del Servicio de R.S.U. de Lebrija, experimentarán el máximo incremento que se apruebe en la Ley de Presupuestos Generales del Estado o cualesquiera otra norma en que se establezca para el personal laboral cada año.

Anualmente todos los conceptos retributivos sufrirán un aumento en el mismo porcentaje que marque la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año. En el supuesto de que el I.P.C., del año supere el previsto para ese ejercicio, INMUvisa abonará a todos los empleados del mismo en enero, el cien por cien de la desviación, en una sola paga con carácter consolidable, de todos los conceptos retributivos, aplicándose la revisión salarial que proceda para ajustar los salarios al I.P.C. real.

**Mantenimiento del poder adquisitivo.**

El mantenimiento del poder adquisitivo, en relación con la diferencia entre el incremento porcentual que marquen los Presupuestos Generales del Estado para cada año y el incremento del Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) que se constate al final del ejercicio, se establecerá a través de los mecanismos de recuperación salarial que serán acordado para cada año en el seno de la Mesa de Negociación, aplicándose en cualquier caso el principio de la consecución del mantenimiento del citado poder adquisitivo.

La cantidad a percibir será en proporción al tiempo de trabajo efectivo realizado por cada empleado y siempre que sea superior a seis meses.

**Artículo 9- Jornada laboral**

La jornada laboral pactada en cómputo semanal será de 35 horas semanales, y en cómputo anual 1.540 horas.

La fijación del horario de trabajo es facultad de la empresa. Preferentemente la jornada de trabajo se desarrollará de 6:00 a 12:35 horas de lunes a sábado para realizar los servicios de recogida de R.S.U. y limpieza viaria. El horario habitual de domingo será como máximo entre las 6 y las 11:00 horas. Los servicios de festivos especiales detallados en el artículo 45 tendrán el horario adaptado a las necesidades en cada momento.

El personal con horario de tarde realizará su jornada, preferentemente, de lunes a viernes de 13:00 a 19:35 horas.

Para el personal de planta de transferencia, preferentemente será de 8:00 a 14:35 horas de lunes a sábado.

El operario de transporte de residuos (conductor tráiler) podrá adaptar su horario, de mutuo acuerdo con la empresa, para mayor facilidad y eficacia de su trabajo.

Se descansará sábados alternos siendo este descanso rotativo entre la plantilla de trabajadores con las mismas categorías profesionales. De forma excepcional y sólo en el caso de que no sea posible por necesidades del servicio, el descanso del sábado podrá sustituirse por el lunes.

Para el personal de oficina, el horario se desarrollará preferentemente de 8:00 a 15:00 horas de lunes a viernes con un cómputo semanal de 35 semanales.

Este horario será siempre racional, para la mayor eficacia en el desarrollo de los servicios, los cuales están obligados a cumplir, tanto la parte empresarial, como la parte social.

Se establecerá además, la limpieza de mercados ambulantes, repaso dominical y festivo y otros servicios especiales empleando el personal necesario.

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

**Artículo 10. Descanso diario.**

Todas las personas empleadas a nivel individual tendrán derecho a un descanso de 30 minutos diarios, durante la jornada de trabajo diaria, que se computará a todos los efectos como trabajo efectivo. El Encargado del Servicio velará por el cumplimiento estricto de dicha pausa, dicho descanso se realizará preferentemente entre las 10:00 y 10:30 horas, pudiendo variar por incidencias en el servicio previa comunicación al encargado.

**Artículo 11.- Vacaciones anuales**

Todo el personal de recogida de residuos y limpieza viaria con jornada de lunes a sábado disfrutará de un mínimo de veintiséis días laborables, pudiendo disfrutarse durante todo el año. Se establece, por razón de la antigüedad, además el siguiente cuadro de días de vacaciones para el personal con jornada de lunes a sábado:

|                      |                 |
|----------------------|-----------------|
| Todos los empleados: | 26 días hábiles |
| 15 años de servicio: | 27 días hábiles |
| 20 años de servicio: | 28 días hábiles |
| 25 años de servicio: | 29 días hábiles |
| 30 años de servicio: | 30 días hábiles |

En el caso del personal con jornada de lunes a viernes, los días de vacaciones se contabilizarán de la siguiente forma:



|                      |                 |
|----------------------|-----------------|
| Todos los empleados: | 22 días hábiles |
| 15 años de servicio: | 23 días hábiles |
| 20 años de servicio: | 24 días hábiles |
| 25 años de servicio: | 25 días hábiles |
| 30 años de servicio: | 26 días hábiles |

Los días adicionales de vacaciones se podrán disfrutar en el mismo año del cumplimiento de los correspondientes años de servicios.

Los días no utilizados durante un año sólo podrán disfrutarse hasta el día treinta y uno de enero del año siguiente.

Para la mejor racionalización de las vacaciones se confeccionará un calendario para que todo el personal pueda disfrutar en periodos estivales al menos el 50% de sus vacaciones.

Este calendario podrán intercambiarse entre el personal siempre que sean del mismo grupo y categoría profesional.

El calendario de vacaciones será confeccionado entre la representación de los trabajadores y la empresa antes del 31 de marzo para las vacaciones a disfrutar en el año en curso, y se expondrá en los tablones de anuncios de INMUvisa. La solicitud individual de vacaciones se realizará en los primeros 20 días de marzo y si fuera necesario modificar las peticiones iniciales, por exceso de trabajadores de una misma categoría, en una misma fecha, se propondrá mutuo acuerdo entre dichos trabajadores y, en caso de no llegarse a acuerdo, elegirá el primer año el trabajador más antiguo, al año siguiente el segundo y así sucesivamente. Sólo correrá este turno de preferencias los años en que sea necesario aplicar esta norma y en ningún caso los años que haya mutuo acuerdo entre los trabajadores

Cualquier incidencia en el calendario o en la distribución de los periodos vacacionales deberá ser comunicada al representante de los trabajadores.

En el cómputo de días hábiles para las vacaciones, no se tendrá en cuenta los sábados, domingos ni días festivos.

La Incapacidad Temporal, los descansos establecidos legalmente por gestación, maternidad y adopción, así como la paternidad, interrumpen las vacaciones por el tiempo de duración de dichas incidencias. La Empresa acordará con los interesados la fecha de disfrute de las vacaciones pendientes por estas causas, una vez se hayan incorporado.

#### **Artículo 12.- Descanso semanal y calendario laboral**

1.- La jornada laboral, vendrá determinada en su cómputo de horas y en distribución diaria y semanal por la naturaleza, características específicas y exigencias del funcionamiento de los distintos Servicios, recogida en el Reglamento de Control de horario y Calendario Laboral establecido para cada colectivo, y estará condicionado por lo señalado en el presente artículo y en los dos anteriores, será elaborado de común acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores, y será expuesto en lugar bien visible para conocimiento de todos los trabajadores.

2.- Respetando en todo caso la duración establecida de la jornada, INMUvisa podrá pactar con su personal otro horario para adecuar un servicio a las necesidades de los/as ciudadanos/as, informando previamente de ello al Comité de Empresa.

3.- Los días hábiles de trabajo serán los establecidos cada año por el calendario laboral oficial que sea aprobado por la administración competente, deduciéndose los 22 o 26 días hábiles de vacaciones según corresponda, los días de libre disposición, los días 24 y 31 de diciembre y el día del Patrón.



Asimismo el calendario laboral incluirá tres días de permisos, el Patrón del Gremio 3 de noviembre (San Martín de Porres), y los días 24 y 31 de diciembre.

4.- El calendario laboral anual, su distribución y cuadro horario de los diferentes servicios, será elaborados y confeccionado por la Mesa de Negociación, con anterioridad al 31 de diciembre de cada año, exponiéndose un ejemplar en cada centro de trabajo. Para atender las situaciones imprevistas y/o sobrevenidas, y con la finalidad de garantizar las necesidades del servicio, dicho calendario podrá sufrir modificaciones.

### **Artículo 13. Dietas y desplazamientos**

#### **a) Alojamiento, Manutención y Dieta**

Se compensarán los gastos que pudieran ocasionarse por la comisión de un servicio fuera de los límites municipales, (Alojamiento, Manutención y Dieta completa), así como los derivados de la asistencia a cursos de perfeccionamiento debidamente autorizados por el Consejero Delegado, mediante la presentación de los justificantes correspondientes.

Dado el carácter de indemnización que tiene la dieta para paliar aquellos gastos que pudieran ocasionarse por la comisión de un servicio fuera de los límites municipales, se fija en las siguientes cuantías:

|                         | <b>ALOJAMIENTO</b> | <b>MANUTENCIÓN</b> | <b>DIETA COMPLETA</b> |
|-------------------------|--------------------|--------------------|-----------------------|
| <b>TODO EL PERSONAL</b> | <b>72,48 €</b>     | <b>39,65 €</b>     | <b>112,13 €</b>       |

Cuando el empleado y la empleada no se vea precisado a pernoctar fuera, treinta y nueve euros con sesenta y cinco céntimos 39,65 para almuerzo y cena, y diecinueve euros con ochenta y dos céntimos 19,82, para el caso de que sólo se vea obligado a realizar una de las comidas.

#### **b) Desplazamientos**

Cuando el personal tuviera que desplazarse de su centro, se abonará por los desplazamientos en los que se tuviera que usar, por necesidades del servicio, vehículo propio indemnizaciones por razón del servicio, que queda fijado en 0,26 euros por kilómetro recorrido por el uso de automóviles y en 0,106 euros por el de motocicletas. Así mismo se pagaran los gastos de peaje y aparcamiento siempre que se justifique la realidad del desplazamiento.

Estas cantidades, recogidas en el apartado a) y b), se actualizarán automáticamente en el momento que se publique una nueva Orden del Ministerio de Economía y Hacienda que lo revise.

### **Artículo 14. Control horario y su cumplimiento.**

1.- El personal estará obligado a registrar sus entradas y salidas del centro de trabajo mediante los sistemas establecidos al efecto por la Entidad INMUvisa.

2. La Jefatura del Servicio, Encargado, etc...colaborarán en el control del personal a sus órdenes, sin perjuicio del control general asignado al servicio o unidad que lo tenga como competencia. La Jefatura del Servicio o Encargado, estarán obligadas a comunicar a la mayor brevedad posible los incumplimientos de parte o toda la jornada laboral del personal de su servicio, deberán comunicar a su superior inmediato las faltas de permanencia no justificadas del personal a su cargo.

### **Artículo 15.- Horas extraordinarias y trabajos fuera de la jornada habitual.**

1.- En caso de urgencia e inaplazable necesidad y para el buen funcionamiento de los servicios, podrán realizarse por los trabajadores acogidos a este convenio, servicios extraordinarios fuera de la jornada establecida en el cuadro horario correspondiente. Las horas extraordinarias que pudieran realizar trabajadores con funciones de jefatura o mando deberán ser consensuadas con la dirección de la empresa.



En ningún caso tendrá el carácter de fija en su cuantía, ni periódica en su devengo.

Los servicios extraordinarios serán voluntarios, excepto en los supuestos de fuerza mayor, caso fortuito o estricta necesidad motivada, en cuyo caso tendrán carácter de obligatorio.

2.- Los servicios extraordinarios que se realicen fuera de la jornada establecida en el cuadro horario correspondiente se compensarán con descanso doble, cuando el empleado así lo solicite y el servicio lo permita en los días posteriores más próximos en que así pueda hacerse, en todo caso, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

3.- En caso de ser retribuidos los servicios extraordinarios se compensarán actualizando el valor de la hora aplicando el factor 1,30 ó 1,60 según se trate de un día laborable o un día festivo respectivamente. Si el servicio se realizase en horario nocturno el valor inicialmente calculado se multiplicará por 1,43 o 1,68, según se trate de día laborable o festivo respectivamente.

4.- El número de horas de trabajo fuera de la jornada ordinaria no podrá ser superior a ochenta al año. A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se computarán las horas que hayan sido compensadas mediante descanso en los cuatro meses siguientes a su realización.

Tampoco se computarán las correspondientes a servicios especiales previamente establecidos (navidad, feria, semana santa, etc) ni las realizadas por causa de fuerza mayor o estricta necesidad.

5.- Los trabajos fuera de la jornada laboral serán propuestos por el/la Jefe/a de Servicio con el visto bueno del Consejero Delegado. Para ello, se establecerá un cuadrante público y rotativo dentro de los márgenes de organización del trabajo, de tal forma que una vez realizados o rechazados, correrá el turno en el cuadrante, renovándose cada tres meses.

Su cuantía, según en las fechas en que sean realizadas, serán las siguientes:

A.- Domingos y festivos, según el calendario laboral publicado cada año por la administración competente, donde además será incluido como festivo el Patrón del Gremio 3 de noviembre (San Martín de Porres), y los días 24 y 31 de diciembre.

B.-Días laborables.

Valor hora de los servicios extraordinarios = Sueldo anual con todos los Complementos + Pagas Extras dividido entre la jornada laboral anual (en horas). Ver tabla anexa de horas extras.

### **CAPITULO III**

#### **PERMISOS, LICENCIAS, INCAPACIDAD TEMPORAL Y MATERNIDAD**

##### **Artículo 16.- Permisos retribuidos**

El personal afectado por este Convenio Colectivo dispondrá de permisos por el tiempo y causas que a continuación se indican, y que deberán responder en todo caso a motivos justificados.

Los permisos retribuidos a los que la persona empleada tendrá derecho, y que se recogen en el presente artículo, siempre que no se especifique se entenderán como días hábiles, pudiéndose disfrutar previa comunicación y justificación.

La ausencia al trabajo por cualquiera de los permisos contemplados en este artículo, a excepción de los derivados por los días de asuntos particulares, deberá ser debidamente justificada por el trabajador o la trabajadora ante INMUvisa.

La solicitud de cualquier permiso se solicitará por el personal de Recogida de R.S.U., Limpieza Viaria y Planta de Transferencia, al Encargado de dichos Servicios, y el personal de oficinas, al Jefe de Servicio.





El régimen de otros permisos, según las causas y duración, queda establecido de la siguiente forma:

**A.** Por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el primer grado por consanguinidad o afinidad, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con el empleado o empleada en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, cinco días hábiles.

Cuando se trate de 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 cuatro días hábiles.

Cuando se trate de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o 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. En el caso de fallecimiento de 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.

Salvo en el caso de fallecimiento, en los supuestos recogidos en este apartado, el disfrute del permiso podrá ejercitarse de forma ininterrumpida desde el inicio del hecho causante, o bien alternativamente dentro de la duración del mismo, de acuerdo con las necesidades del servicio.

**B.-** Por fallecimiento de un familiar en tercer y cuarto grado de parentesco: un día natural.

**C.-** Por enfermedad infecto-contagiosa de hijos o hijas menores de 14 años de edad: tres días, que se justificarán aportando parte médico oficial. Este permiso será incompatible con el previsto en el apartado anterior.

**D.-** Por causa de viudedad, teniendo hijo o hija menor de 9 años o con algún tipo de discapacidad, que no desempeñen actividad retribuida y que estén a su cargo, tendrán derecho a 15 días naturales de permiso.

**E.-** En el caso de nacimiento de nietos/as, 2 días.

**F.-** El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a un permiso retribuido, hasta un máximo de 20 horas anuales para acompañar durante el tiempo imprescindible que requiera una visita médica a personas con diversidad funcional a su cargo, descendientes menores de edad (hijos/as), ascendientes mayores de 65 años (padres y madres políticos) y cónyuge o compañero/a, e hijos/as mayores de edad, que por sus limitaciones lo hagan necesario. Este permiso deberá justificarse documentalmente.

**G.** La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado serán retribuidas y equivalentes a cuatro días al año, debiéndose aportar la oportuna acreditación del motivo de la ausencia.

**H.-** Por traslado de domicilio:

- 1) Cuando el traslado se produzca dentro de la localidad de residencia, un día hábil.
- 2) Si el traslado tuviera lugar en distinta localidad, dos días hábiles.

**I.-** Se concederán permisos para realizar funciones sindicales, de formación o de representación del personal, en los términos en que se establece en la normativa vigente.

**J.-** Para concurrir a exámenes y pruebas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales de Enseñanza Reglada, tendrá derecho a un permiso durante los días de su celebración, siendo necesario el correspondiente justificante.



**K.- Días de permisos por asuntos particulares:**

|                                  |            |
|----------------------------------|------------|
| Todos los empleados:             | 6 días     |
| Al cumplir 6º trienio:           | 2 días más |
| Al cumplir 8º trienio:           | 1 día más  |
| Por cada nuevo trienio cumplido: | 1 día más  |

Los días no utilizados durante un año sólo podrán disfrutarse hasta el día treinta y uno de enero del año siguiente. Sólo se aprobarán los días de asuntos particulares cuando el servicio lo permita y se priorizará el disfrute de vacaciones o descanso de sábado que correspondan antes que dichos días de permiso. Deben solicitarse al menos con 10 días de antelación y la empresa contestará hasta 5 días antes del día solicitado. En caso de no contestar en ese plazo se considerará concedido.

**L.- Por matrimonio o unión de hecho, quince días naturales.**

El personal podrá disfrutar de quince días naturales y consecutivos, por razón de matrimonio o inscripción en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad Andaluza o en cualquier otro registro público oficial de uniones de hecho, con percepción de sus retribuciones íntegras. Esta licencia podrá disfrutarse acumulándose a las vacaciones anuales reglamentarias, vacacional y no se disfrutará necesariamente a continuación del hecho causante, condicionado a la buena marcha del servicio. Se justifica con copia de la inscripción en el Registro Civil, del Libro de Familia o del Registro de Uniones de Hecho.

Este permiso puede acumularse al período vacacional y no se disfrutará necesariamente a continuación del hecho causante

**M.- Por el matrimonio de familiar de primer o segundo grado, un día hábil si es en la misma localidad donde reside el trabajador o trabajadora, y tres hábiles si es fuera.**

**N.- Cuando el empleado o empleada precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como de cualquier persona de la que ostente la guarda legal, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo con la disminución de retribuciones que corresponda.**

**O.- Aquellos empleados o empleadas con hijos o hijas con discapacidad tendrán derecho a tener una flexibilidad horaria de hasta 2 horas al día para conciliar los horarios de centros de educación especial con el horario de trabajo. Tendrán derecho a ausentarse por el tiempo indispensable para reuniones de coordinación del centro especial o acompañarlos si han de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.**

**P.- Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el empleado o empleada 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.

**Q.- 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, el tiempo indispensable. Se entiende por deber de carácter público o personal:**

- La asistencia a Juzgados y Tribunales previa citación.
- El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.



- La asistencia a las sesiones de un Tribunal de exámenes, de oposiciones o Comisiones de Valoración con nombramiento de la autoridad competente.

**R.-** Por consulta médica y citaciones oficiales del trabajador/a: el tiempo indispensable.

**S.-** Para asistencia a consulta médica propia, de hijos o hijas menores de 16 años, y de familiares de primer o segundo grado que conviva en el mismo domicilio que el trabajador, con discapacidad o dependencia, el tiempo imprescindible, que deberá justificarse adecuadamente.

**T.-** Para acompañar a su hijo/a menor de doce años al médico o traslado al hospital, siempre que los dos cónyuges trabajen, previa comunicación y justificación, por el tiempo indispensable. No existirá límite de edad cuando se trate de hijos o hijas con discapacidad en grado superior al 33%.

**U.-** Tendrá el mismo derecho previsto en el párrafo anterior, el empleado o empleada que conviva con un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, mayor de 75 años

**V.-** Se considera concedido el permiso por silencio administrativo afirmativo, si llegado el día del disfrute de dicho permiso el trabajador no tuviera constancia de la denegación del mismo.

En la materia a que hace referencia el presente artículo y en lo no contenido expresamente en él, se estará a lo dispuesto en la Disposición Adicional sobre derecho supletorio, en relación con los permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, permisos no retribuidos y excedencias.

**Artículo 17. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y 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. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

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 semanas inmediatas posteriores al parto 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.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

**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.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

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 o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, 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 simple 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 del TREBEP, 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 empleados y las empleadas 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.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

**D.- Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer empleada:**

Las faltas de asistencia de las empleadas víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca 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.-** La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de los permisos y reducciones de jornada previstos en los apartados a), b), c) y d), corresponderá al personal, dentro de su jornada ordinaria. El personal deberá preavisar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

**F.- Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave:**

El/la empleado/a tendrá derecho, siempre que ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras 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 o hija 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 guarda con fines de adopción cumpla los 23 años. A estos efectos, el mero cumplimiento de los 18 años 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.

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

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

Cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras 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 beneficiarias de la prestación



establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el funcionario o funcionaria tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que la otra persona progenitora, adoptante o guardadora con fines de adopción o acogedora 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 beneficiaria 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.

**G.- Permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año,** hasta el momento en que el menor cumpla ocho años: tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan y conforme a los términos que reglamentariamente se establezcan.

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

Cuando las necesidades del servicio lo permitan, corresponderá a la persona progenitora, adoptante o acogedora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la Administración con una antelación de quince días y realizándose por semanas completas.

Cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

#### **H.- Permisos por razón de víctimas de terrorismo y sus familiares directos.**

Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los empleados y empleadas 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 o personal laboral y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los empleados y empleadas 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.



**I.- Permisos derivados de técnicas prenatales y de fecundación**

Se concederán permisos a las trabajadoras, por el tiempo indispensable, para la asistencia a la realización de exámenes prenatales, cursos de técnicas para la preparación al parto y pruebas o tratamientos basados en técnicas de fecundación asistida que deban realizarse dentro de la jornada laboral. Estos permisos se concederán previa justificación de que no pueden realizarse fuera de la jornada de trabajo.

**J.- 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 múltiple.

El empleado cuyo cónyuge o pareja sufra una interrupción del embarazo a partir del tercer mes de gestación, cinco días hábiles.

**K.- Permiso retribuido por las empleadas en estado de gestación.**

Las empleadas en estado de gestación, optarán a un permiso retribuido, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha de la baja preparto. En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de baja preparto.

**L.- Permiso por razón de violencia de género sobre la trabajadora:** las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

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

**M.- Las empleadas y los empleados públicos** que se reincorporen al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia, podrán solicitar una adaptación progresiva de su jornada de trabajo ordinaria.

Se concederá esta adaptación cuando la misma coadyuve a la plena recuperación funcional de la persona o evite situaciones de especial dificultad o penosidad en el desempeño de su trabajo. Esta adaptación podrá extenderse hasta un mes desde el alta médica y podrá afectar hasta un 25% de la duración de la jornada diaria, preferentemente en la parte flexible de la misma, considerándose como tiempo de trabajo efectivo,





sin merma en sus retribuciones. La solicitud irá acompañada de la documentación que aporte el interesado para acreditar la existencia de esta situación, y el Ayuntamiento deberá resolver sobre la misma en un plazo de tres días, sin perjuicio de que, para comprobar la procedencia de esta adaptación, la Administración podrá recabar los informes del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o de cualesquiera otros órganos que considere oportuno sobre el tratamiento recibido o las actividades de rehabilitación que le hayan sido prescritas.

El plazo al que se refiere el párrafo anterior podrá ampliarse en un mes más cuando la empleada y empleado público justifique la persistencia en su estado de salud de las circunstancias derivadas del tratamiento de radioterapia o quimioterapia.

Con carácter excepcional, y en los mismos términos indicados, esta adaptación de jornada podrá solicitarse en procesos de recuperación de otros tratamientos de especial gravedad, debiendo en este supuesto analizarse las circunstancias concurrentes en cada caso.

#### **Artículo 18.- Permiso de conducir y otras licencias para usos profesionales**

A los empleados o las empleadas con contratos de trabajo fijos e indefinidos que requieran de la obtención y/o renovación de cualquier tipo de permiso y/o licencia por necesidad del servicio o del puesto de trabajo asignado, INMUvisa le abonará los gastos de renovación previa justificación de su importe.

Salvo en casos relacionados con el consumo de alcohol o drogas o conducción temeraria de forma consciente, en caso de pérdida del permiso necesario para ejercer el puesto de trabajo, la empresa se compromete, mientras dure la suspensión de dicho permiso, a mantener un puesto de trabajo homólogo a la categoría profesional y retributiva que tuviera en ese momento.

#### **Artículo 19.- Prestaciones complementarias por incapacidad temporal**

Las cuantías retributivas a percibir en las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia natural, maternidad, adopción y acogimiento serán las siguientes:

La empresa abonará, en caso de accidente de trabajo, como prestaciones complementarias en situación de incapacidad temporal, que se le aplicará, mientras se encuentre en dicha situación, un complemento consistente en un porcentaje sobre la diferencia entre las prestaciones económicas que reciba del régimen de Seguridad Social y las retribuciones que viniera percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

En los supuestos de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, el complemento se calculará desde el primer día de la situación de incapacidad temporal, se abonará por la cuantía hasta alcanzar el 100% de las retribuciones que se vengán percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

El personal que se halle en las situaciones de riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, maternidad, adopción y acogimiento percibirá el 100% del complemento por incapacidad temporal igualmente durante ese período.

Las empleadas embarazadas y las víctimas de violencia de género en situación de incapacidad temporal percibirán, desde el primer día, un complemento de la prestación económica de la Seguridad Social, hasta el cien por cien de las retribuciones fijas y periódicas que se percibían el mes anterior a aquel en que tuvo lugar la incapacidad.

**Artículo 20.- Licencias o permisos no retribuidos**

Los empleados/as que lleven como mínimo un año de antigüedad al servicio de INMUvisa, tendrán derecho, si lo solicita de manera justificada a permisos no retribuidos por un mínimo de 15 días y un máximo de 30 días al año para atender situaciones personales o familiares ineludibles.

El personal con un año consecutivo como mínimo de servicio en INMUvisa, tendrá derecho, si las necesidades del servicio lo permiten, a permisos sin retribución, con una duración mínima de quince días en cada caso, siempre que su duración acumulada no exceda de tres meses cada dos años. Este permiso será concedido dentro del mes siguiente al de la solicitud.

INMUvisa podrá conceder estos permisos o licencias no retribuidos con carácter de excepción, a la vista de los motivos y previo informe del Comité de Empresa.

**CAPITULO IV**  
**MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO****Artículo 21.- Excedencia voluntaria por interés particular**

**A.-** La excedencia voluntaria podrá solicitarse por el personal, con un año al menos de antigüedad con tal carácter al servicio de INMUvisa. La duración de esta situación no podrá ser inferior a cuatro meses, ni superior a cinco años. Sólo podrá ser ejercido este derecho otra vez por la misma persona si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia voluntaria. Durante el primer año de excedencia las plazas vacantes sólo se cubrirán con personas de carácter interino, y el trabajador excedente mantendrá el derecho de reserva de su puesto de trabajo.

**B.-** La petición de excedencia será resuelta por INMUvisa en el plazo máximo de 30 días hábiles.

**C.-** Quien se encuentre en situación de excedencia voluntaria podrá solicitar el reingreso en cualquier momento, siempre que hubiese cumplido el período mínimo de excedencia y no hubiese superado el máximo. Al empleado o empleada excedente se le reconoce el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría que se produjeran.

El reingreso se pedirá en un plazo máximo de treinta días siguientes a la desaparición de la causa que motivó tal situación.

**Excedencias por cuidado de familiares.**

**1.-** El personal tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

**2.-** También tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años el personal para atender al cuidado del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o 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 no desempeñe actividad retribuida.

**3.-** La excedencia contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual del personal, mujeres u hombres. No obstante, si dos o más personas al servicio de INMUvisa generasen este derecho por la misma persona causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas.

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



5.- Durante el periodo en que el personal permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por INMUvisa, especialmente con motivo de su reincorporación. Asimismo, durante dicho periodo tendrá derecho a la reserva de puesto de trabajo.

6.- El personal excedente no devengará retribuciones.

7.- Si la situación de excedencia cambiara, el empleado o la empleada podrá solicitar la incorporación previa inmediata.

8.- El plazo de concesión como de incorporación inmediata, no se prolongará más allá de un mes.

**Excedencia por protección integral a las víctimas de la violencia de género.**

INMUvisa defenderá a las mujeres víctimas de violencia de género. Para ello, se crea una nueva situación de excedencia para mujeres en estas circunstancias, con la idea de contribuir a su protección, favoreciéndoles el acogimiento por programas de asistencia social integrada.

Este tipo de excedencia no tiene límite de tiempo y no será necesario que hayan trabajado un tiempo previo mínimo en INMUvisa.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo, siendo computable dicho periodo a efectos de antigüedad. Asimismo, durante los dos primeros meses de esta excedencia tendrán derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo o hija a cargo.

Asimismo, y siguiendo los criterios de defensa hacia las mujeres víctimas de violencia de género, cuando se vean obligadas a abandonar su puesto de trabajo, para trasladarse a otro lugar de residencia se le favorecerá la posibilidad de incorporación a otro puesto de trabajo.

**Excedencia por razón de violencia terrorista.**

Los empleados o empleadas 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.

**Artículo 22. Movilidad por razón de violencia de género.**

Las empleados o empleadas víctimas de violencia de género que se vean obligadas/os a abandonar el puesto de trabajo donde venían prestando sus servicios, en orden a hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo y Grupo Profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura.

**Artículo 23. Movilidad funcional por incapacidad laboral.**

Movilidad funcional por incapacidad laboral, en el caso de declaración de una incapacidad laboral permanente total, la Entidad INMUvisa, a petición del trabajador o trabajadora, a adoptar medidas de movilidad funcional para realizar la adaptación de condiciones de trabajo que ordena el art. 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), y el art. 40.2 de la Ley de derecho de las personas con discapacidad



y su integración social, procediendo al cambio de puesto de trabajo por otro más adecuado a la situación del empleado o empleada siempre que exista una vacante compatible con su nueva situación, de igual o inferior grupo profesional al del trabajador o trabajadora, dando lugar con ello a una novación del contrato. Dicho cambio se comunicará a los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

Todo personal al servicio de INMUvisa que se encuentre bajo estas condiciones percibirá las retribuciones básicas de su anterior puesto y las retribuciones complementarias, se percibirán conforme al nuevo puesto de trabajo.

Los servicios de Prevención de Riesgos Laborales, a la vista del informe médico presentado por el trabajador o trabajadora, deberán determinar que el puesto de trabajo ofertado no pueda influir negativamente en la salud del trabajador o trabajadora. En el caso de que, siendo favorable el informe de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales, el trabajador o trabajadora rechace el puesto de que se trate, éste habrá decaído en su derecho a que se le aplique esta movilidad funcional.

Si el trabajador o trabajadora no hubiese ejercitado este derecho, mediante la correspondiente solicitud, en el plazo de dos meses a partir de la notificación de la resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social por la que se le declara en la situación de incapacidad laboral permanente total, se extinguirá la relación laboral, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 24.- Excedencias extraordinarias**

**A.-** Por la designación o elección del trabajador para un cargo público o sindical que imposibilite su asistencia al trabajo.

**B.-** En todo caso, por acuerdo entre INMUvisa y el trabajador o la trabajadora podrán concederse excedencias en condiciones distintas a las establecidas en el presente Convenio y en el Estatuto de los Trabajadores.

### **CAPÍTULO V**

#### **CONTRATACIÓN Y MANTENIMIENTO DEL EMPLEO**

#### **Artículo 25.- Mantenimiento del Empleo**

Para los supuestos de despidos individuales como para los colectivos siempre que la causa que se alegue sea una situación establecida dentro de las causas indicadas en el Estatuto de los Trabajadores, INMUvisa estará obligada, a la consulta con la representación de los trabajadores.

Al estar sometida INMUvisa, como sociedad municipal, a las restricciones de reposición de plantilla de la misma forma que el propio Ayuntamiento, el compromiso de la empresa es reponer todos los puestos de trabajo de plantilla vacantes, a partir del momento en que la ley lo permita.

#### **Artículo 26.- Modalidades de contratación**

- 1.- El acceso al puesto de trabajo se producirá mediante contrato de trabajo acogido a cualquiera de las modalidades de contratación vigentes.
- 2.- La empresa se compromete a no utilizar los servicios de empresas de trabajo temporal, salvo acuerdo unánime la Comisión Paritaria.
- 3.- La selección del personal eventual se realizará mediante bolsa de trabajo, cuyo reglamento será aprobado por el Consejo de Administración, previa negociación con la representación de los trabajadores, o a través de oferta genérica al Servicio Público de Empleo cuando fuera necesario.
- 4.- Las posibles nuevas modalidades de contratación que pudieran establecerse por disposición legal serán revisadas, y en su caso adaptadas al presente Convenio, por la Comisión Mixta Paritaria descrita en su Artículo 7 y según lo dispuesto en el mismo.

**Artículo 27.- Control de la Contratación**

Todos los contratos de trabajo que se realicen deberán ser por escrito, quedándose el nuevo trabajador contratado con una copia del mismo.

La Empresa remitirá, a la Representación de los Trabajadores, copia básica de todos los contratos que se celebren, así como la notificación de las pertinentes prórrogas y de las denuncias que correspondan a los contratos. Todo ello, en el plazo máximo de diez días naturales a partir de la celebración de los contratos, las prórrogas y las denuncias.

**CAPITULO VI****CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN EN EL TRABAJO****Artículo 28.- 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 y esta se acogerá a lo establecido en la Legislación Vigente.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad y rendimiento, todo ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes en INMUvisa, dirección y el conjunto de trabajadores y trabajadoras.

La modificación de las condiciones de trabajo asignadas por la dirección de la empresa, se realizarán cuando existan razones objetivas y probadas, técnicas, organizativas o productivas, y se informará previamente a la representación de los trabajadores, cuando no haya obligación de la negociación previa y se hará siempre en base a la legislación vigente.

**Artículo 29.- Asignación de funciones**

Con independencia de la relación de puestos de trabajo señalada en el artículo siguiente, la incorporación al presente Convenio Colectivo de nuevas categorías y funciones, y la adscripción a los diferentes niveles económicos, se hará, dentro de la Mesa de Negociación.

**Artículo 30.- Relación de puestos de trabajos****Clasificación Profesional**

El sistema de clasificación profesional que se contempla en el presente convenio se estructura en grupos profesionales.

Cada grupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación; encuadrándose en los mismos las distintas tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al personal.

La clasificación del personal, que se indica en los artículos siguientes, es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas.

Los cometidos profesionales de cada grupo profesional, tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al personal, deben considerarse simplemente indicativos. Asimismo, todo trabajador está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro del general cometido propio de sus tareas, oficio, funciones, especialidad profesional y/o responsabilidades asignadas, entre los que se incluyen la limpieza de maquinaria, herramientas y útiles de trabajo.



La pertenencia o adscripción a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones, permisos de todo tipo, naturaleza y clase, capacitaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados en la normativa vigente.

Todo el personal de la empresa estará sujeto a la movilidad funcional, en los términos establecidos legalmente, según las necesidades a cubrir en los distintos servicios.

#### **Artículo 31.- Grupos Profesionales.**

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

- Grupo de técnicos.
- Grupo de mandos intermedios.
- Grupo de administrativos.
- Grupo de operarios.

#### **Artículo 32.- Definición de los grupos profesionales y de las funciones y/o especialidades profesionales integradas en los mismos.**

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

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

**A) Grupo de técnicos.** El grupo de personal técnico estará compuesto por las siguientes funciones, y/o especialidades profesionales:

##### **Grupo Técnicos**

##### **A.- Jefe de Servicio.**

Bajo las órdenes directas del Gerente, posee los conocimientos del suficientes para la debida organización de los servicios que tiene asignado. Tiene a su cargo a los demás grupos profesionales. Deberá velar por el cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo. Desempeña funciones de planificación, gestión, y coordinación de la unidad orgánica de la empresa de la que es responsable

**B) Grupo de mandos intermedios.** El grupo de mandos intermedios está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador:

##### **Grupo Mandos Intermedios**

##### **B.- Encargado.**

Bajo las órdenes de un Jefe de Servicio, manda sobre el grupo de operarios del servicio. Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios en virtud de las directrices marcadas a su vez por su Jefe de Servicios o la Gerencia. Tiene la suficiente capacidad para realizar correctamente las órdenes recibidas de sus superiores y es responsable del mantenimiento y del control de los servicios a su cargo, y muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo.

**C) Grupo de administrativos.** Este grupo está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador:



### Grupo Administrativos

#### **C.1.- Administrativo.**

Empleado que actúa a las órdenes del Jefe de Servicios y que tiene a su cargo un servicio determinado dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

#### **C.2.- Auxiliar Administrativo.**

Empleado que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina, funciones de tratamiento de textos, archivo de expedientes y salidas de la oficina para trámites en organismos externos.

**D) Grupo de operarios.** El grupo de personal operario está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador:

### Grupo Operarios

#### **D.1- Conductor oficial de primera.**

En posesión del carnet de conducir correspondiente para la conducción de vehículos de más de 7.500 kgrs. de peso, tiene los conocimientos necesarios para realizar las reparaciones cuyas nociones exige su licencia de conducir. Deberá revisar el material a su cargo, en especial asegurándose que su vehículo tiene la dotación de accesorios exigidos por la legislación vigente. Será Jefe del equipo asignado a su vehículo, debiendo informar de cualquier incidencia del servicio a la mayor brevedad posible a su inmediato superior.

#### **D.2.- Conductor de Barredora.**

Operario que podrá realizar parte o la totalidad de su jornada conduciendo un equipo propiedad de la Empresa y para el que tan solo se requiere autorización de conducir de vehículos cuyo peso máximo autorizado no exceda de 3.500 kilogramos. Durante el resto de la jornada en que no esté realizando las funciones mencionadas, realizará su labor como Operario Ayudante.

#### **D.3.-Peón de recogida de RSU y limpieza viaria**

Realizará las tareas asignadas por sus superiores con la mayor diligencia y profesionalidad. Los Operarios ayudantes puede prestar sus servicios en cualquier servicio o lugar del centro de trabajo. Cuidarán de la maquinaria asignada( p.ej. sopladoras)

**Artículo 33.- Funciones de los puestos actuales en la organización.** Se especifican las funciones correspondientes a determinadas categorías en documento anexo (Ver Anexo I)

### **Artículo 34. Selección del personal.**

1.- INMUvisa seleccionará su personal de plantilla de acuerdo con su Oferta de Empleo Público, mediante convocatoria pública libre o por promoción interna y a través del sistema de **oposición, concurso-oposición o concurso** en los que se garantizarán en todo caso los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad así como el de publicidad.

2. Las plazas vacantes de personal fijo de INMUvisa se cubrirán atendiendo a los procedimientos legalmente establecidos para el acceso a las Administraciones, entidades y organismos públicos, (concurso, concurso-oposición y oposición), mediante procedimientos que garanticen el derecho a la igualdad, de acuerdo con los principios de mérito, capacidad y publicidad.





Con carácter previo a la aprobación de las respectivas Ofertas de Empleo Público, se negociará con los Sindicatos con representación en el Comité de Empresa las posibles plazas que pudieran ofertarse mediante el procedimiento de promoción interna.

Se procurará que no medie un plazo superior a dos años entre la creación de la plaza vacante y la conclusión de los procedimientos selectivos correspondientes.

**3.** Con carácter general, la selección del personal para las categorías profesionales correspondientes a los Grupos Técnicos y Mandos Intermedios se hará por el sistema de concurso-oposición. Respecto a las categorías profesionales correspondientes a los Grupos de Administrativos y Operarios, la selección se efectuará por el sistema de concurso; no obstante, cuando por la naturaleza de las funciones a desempeñar resulte adecuado y lo acuerde la Comisión del Convenio, podrá llevarse a cabo la selección del personal con la celebración de pruebas adecuadas para las categorías profesionales de los Grupos de Administrativos y Operarios.

**4.** El sistema de **selección por oposición**, en el que participarán las organizaciones sindicales presentes en la Comisión del Convenio, se regirá por los procedimientos establecidos en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Este último también define los principios generales sobre la selección de personal en la administración pública.

**5.** El sistema de **selección por concurso-oposición**, en el que participarán las Organizaciones Sindicales presentes en la Comisión del Convenio, se ajustará al siguiente procedimiento:

**a)** La convocatoria y resolución corresponderá a la Entidad INMUvisa.

**b)** La **fase de oposición**, que será previa y eliminatoria, supondrá el sesenta por ciento de la puntuación total y consistirá en una o varias pruebas teóricas y/o prácticas relacionadas con cada categoría profesional, sobre el programa que se establecerá en la convocatoria.

**c)** En la puntuación de la **fase de concurso**, que supondrá el cuarenta por ciento de la puntuación total, se valorarán los siguientes méritos:

- Titulaciones académicas relacionadas directamente con la categoría profesional a la que se aspira, aparte de la exigida para acceder a la misma. No se valorarán los títulos o cursos académicos de nivel inferior al necesario para alcanzar la titulación exigida para la categoría profesional a la que se opta.
- Cursos de formación o perfeccionamiento relacionados directamente con las funciones del puesto al que se opta. Las respectivas convocatorias determinarán la valoración a otorgar a cada curso en función de su duración.
- Experiencia profesional en la misma categoría a la que se aspira. Se valorará la experiencia profesional que se haya adquirido en la misma categoría a la que se opta en el ámbito de este Convenio Colectivo, en el ámbito de otras Administraciones Públicas, así como de empresas públicas. En las respectivas convocatorias se determinará la graduación en la puntuación por este concepto, en función del ámbito en el que se haya adquirido la experiencia.
- Antigüedad en las Administraciones Públicas, así como en empresas públicas. En las respectivas convocatorias se determinará la graduación en la puntuación por este concepto, en función del ámbito en el que se hayan prestado los servicios.

La distribución porcentual que supondrá la puntuación por cada uno de estos criterios se efectuará en las respectivas convocatorias.

La puntuación total del proceso selectivo vendrá determinada por la suma de las puntuaciones obtenidas en las dos fases, sin que en ningún caso la puntuación obtenida en la fase de concurso pueda ser aplicada para superar la fase de oposición.





d) Dentro de los límites anteriores, la Entidad INMUvisa negociará en el seno de la Mesa de Negociación el contenido de las respectivas convocatorias.

6. El sistema de **selección por concurso**, en el que participarán las Organizaciones Sindicales presentes en la Mesa de Negociación, se ajustará al siguiente procedimiento:

a) La convocatoria y resolución corresponderá a la Entidad INMUvisa.

b) Se valorarán los siguientes méritos:

- Titulaciones académicas relacionadas directamente con la categoría profesional a la que se aspira, aparte de la exigida para acceder a la misma. No se valorarán los títulos o cursos académicos de nivel inferior al necesario para alcanzar la titulación exigida para la categoría profesional a la que se opta.
- La realización de cursos de formación y perfeccionamiento directamente relacionados con la categoría profesional a la que se opta y aquellos cursos que se mencionen en la convocatoria. Las respectivas convocatorias determinarán la valoración a otorgar a cada curso en función de su duración y la existencia o no de pruebas de aptitud.
- Experiencia profesional en la misma categoría. Se valorará la experiencia profesional que se haya adquirido en la misma categoría a que se aspira en el ámbito de este Convenio Colectivo, en el ámbito de otras Administraciones Públicas, así como de empresas públicas. En las respectivas convocatorias se determinará la graduación en la puntuación por este concepto, en función del ámbito en que se haya adquirido la experiencia.
- Antigüedad en las Administraciones Públicas. En las respectivas convocatorias se determinará la graduación en la puntuación por este concepto, en función del ámbito en que se hayan prestado los servicios.

La distribución porcentual que supondrá la puntuación por cada uno de estos criterios se efectuará en las respectivas convocatorias.

c) Dentro de los límites anteriores, la Entidad INMUvisa negociará en el seno de la Mesa de Negociación el contenido de las respectivas convocatorias.

7. Las plazas que queden vacantes tras la realización de las pruebas podrán ser cubiertas por personal contratado temporalmente.

Asimismo por motivos de acumulación de tareas, trabajos temporales o similares, se podrán contratar personal.

#### **Artículo 35.- Promoción interna**

En todas las convocatorias del Servicio de Recogida de R.S.U y Limpieza Pública de Lebrija se facilitará la promoción interna. Se entenderá por promoción el sistema en virtud del cual el personal laboral fijo accede a una categoría profesional diferente, dentro del mismo Grupo o de uno superior, en función de la experiencia y del mérito profesional, y siempre que se cumplan los requisitos exigidos para acceder a la categoría profesional de que se trate.

Podrán participar en la promoción quienes ostenten la condición de personal fijo cuya situación figure en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, que acrediten los requisitos legales que se exijan, poseer la titulación exigida, una antigüedad mínima de 2 años en la categoría o en el grupo inferior que se derive del sistema de clasificación profesional que la sustituya así como, reunir los restantes requisitos de la convocatoria y superar las pruebas que la misma establezca. No obstante, para promocionar a las categorías profesionales correspondientes a los Grupos de Mandos Intermedios y a los Grupos de Administrativos y Operarios, en los términos establecidos por la Ley, el requisito de la titulación requerida en las bases



específicas de cada convocatoria, podrá dispensarse con una antigüedad de diez años, o de cinco años y la superación de un curso específico de formación.

Asimismo, los ascensos y la promoción profesional en la Entidad INMUVISA se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.

El sistema selectivo de promoción interna se realizara por concurso o concurso-oposición, en el que participarán las Organizaciones Sindicales presentes en la Mesa de Negociación, se ajustará al siguiente procedimiento:

**a)** La convocatoria y resolución corresponderá a INMUVISA.

**b)** Se valorarán los siguientes méritos:

Titulaciones académicas relacionadas directamente con la categoría a la que se aspira, aparte de la exigida para acceder a la misma. No se valorarán los títulos o cursos académicos de nivel inferior al necesario para alcanzar la titulación exigida para la categoría profesional a la que se opta.

La realización de cursos de formación y perfeccionamiento directamente relacionados con la categoría a la que se opta y aquellos cursos que se mencionen en la convocatoria. Las respectivas convocatorias determinarán la valoración a otorgar a cada curso en función de su duración y la existencia o no de pruebas de aptitud.

Experiencia profesional en la misma categoría a la que se opta y que se haya adquirido en el ámbito de este Convenio Colectivo.

Antigüedad en las Empresas Publicas o en Administraciones Públicas. En las respectivas convocatorias se determinará la graduación en la puntuación por este concepto, en función del ámbito en que se hayan prestado los servicios.

La distribución porcentual que supondrá la puntuación por cada uno de estos criterios se efectuará en las respectivas convocatorias.

**c)** Dentro de los límites anteriores, INMUVISA negociará en el seno de la Mesa de Negociación el contenido de las respectivas convocatorias.

**d)** INMUVISA y los representantes de los empleados y empleadas, convienen en la necesidad de fomentar la promoción interna durante la vigencia de este convenio, con la doble finalidad de optimizar los recursos humanos con los que cuenta la empresa y propiciar las legítimas aspiraciones de los empleados y empleadas.

**e)** Las plazas que queden vacantes tras la realización de las pruebas podrán ser cubiertas por personal contratado temporalmente.

#### **Artículo 36.- Movilidad funcional**

La movilidad funcional obligatoria podrá ser aplicada una sola vez al mismo trabajador, y sólo podrá darse dentro del mismo grupo profesional y de la misma división funcional descritas en el artículo 31.

**1.-** Para la aplicación de la movilidad funcional, en caso de que sean varios los trabajadores susceptibles de verse afectados, se respetarán, por este orden, los siguientes criterios: voluntariedad (mediante su ofrecimiento a todos los trabajadores anteriormente citados). Si es para inferior categoría se seguirá por menor categoría profesional, menor antigüedad en la empresa y menor antigüedad en la categoría. Si es para superior categoría se seguirá por mayor categoría profesional, mayor antigüedad en la empresa y mayor antigüedad en la categoría.



2.- La movilidad funcional implicará, en todos los casos, una formación previa al desempeño de las funciones inherentes al nuevo puesto, que habrá de ser proporcionada al trabajador en horas de trabajo.

3.- La Representación de los Trabajadores deberá ser consultada con carácter previo a la aplicación de este tipo de movilidad. El no cumplimiento de este requisito implicará la nulidad de la decisión.

4.- Segunda Actividad. Siempre que exista mutuo acuerdo con el trabajador, la empresa se compromete a mantener en puesto de trabajo homólogo en retribuciones a la persona trabajadora que se viera mermada en sus condiciones físicas, psíquicas o sensoriales.

#### **Artículo 37.- Trabajos de superior e inferior categoría**

1.- La realización de funciones de superior o inferior categoría sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. La Empresa deberá comunicar esta situación a la Representación de los Trabajadores.

2.- En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, y su duración nunca podrá superar el periodo de seis meses en un año u ocho meses en dos años.

3.- En el supuesto de desempeño de trabajos de categoría superior, el trabajador afectado tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice. Tendrán preferencia para su adscripción los trabajadores de mayor categoría y, subsidiariamente y por este orden, antigüedad en la empresa y en la categoría.

4.- Si la realización por un trabajador de funciones de categoría superior supera un periodo de noventa días consecutivos o ciento veinte días alternos, el trabajador ascenderá automáticamente a dicha categoría, sin perjuicio de que una vez resueltas las razones técnicas u organizativas que motivaron el cambio, el trabajador pueda retornar a sus funciones anteriores manteniendo la retribución salarial de la nueva categoría. No obstante lo anterior, en el supuesto de que en la Empresa se oferten plazas correspondientes a su nueva categoría, con vacante o sin vacante, el trabajador afectado pasará a ocupar dicha plaza con carácter definitivo.

### **CAPITULO VII**

#### **SEGURIDAD E HIGIENE Y SALUD LABORAL**

#### **Artículo 38.- Cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales**

Conforme a lo señalado en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de todos los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Para ello cumplirá con todo lo establecido en dicha Ley y en el Reglamento de los Servicios de Prevención, así como con lo establecido en el presente Capítulo del Convenio Colectivo.

A estos efectos, la Empresa concertará los pertinentes Servicios de Prevención dispuestos en el R.D. 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención y dará la pertinente formación al Encargado Responsable del Servicio conforme a sus obligaciones y responsabilidades.

#### **Artículo 39.- Delegados de prevención**

El/los delegado/s de prevención, será/n elegido/s de entre los representantes de los trabajadores y recibirá la formación necesaria para realizar su función adecuadamente.

#### **Artículo 40.- Formación de los trabajadores**

1.- La Empresa realizará las gestiones oportunas con el organismo o los organismos pertinentes para dotar, a todos los trabajadores, de una formación mínima en materia de seguridad y salud.



2.- Esta formación deberá ser más completa para el delegado de prevención, poniendo a su disposición los medios y el tiempo necesario para que puedan adquirir los mínimos conocimientos indispensables para el desarrollo de su labor en materia de prevención de riesgos. A estos efectos, se considera como «conocimientos mínimos indispensables» al programa de formación previsto en el Anexo IV, apartado A) del Reglamento de los Servicios de Prevención aprobado por el R D 39/1997 de 17 de enero.

3.- El resto de los trabajadores recibirá una formación suficiente y adecuada en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo susceptibles de provocar riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores o de terceros.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente si fuera necesario.

4.- La formación a que se refieren los apartados anteriores deberá impartirse dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma.

#### **Artículo 41.- Evaluación de riesgos**

La Empresa pondrá a disposición del delegado de Prevención una copia de la evaluación inicial de riesgos realizada por el Servicio de Prevención de la Empresa conforme a lo establecido en el Artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el Reglamento de los Servicios de Prevención.

#### **Artículo 42.- Reconocimiento médico anual**

INMUvisa concertará, con los Servicios Médicos pertinentes, un reconocimiento médico anual para cada uno de los trabajadores a su servicio. Los resultados del mismo serán entregados a los interesados de forma que se garantice la confidencialidad de los datos que en ellos se reflejen.

Los trabajadores dispondrán de licencia retribuida, por el tiempo necesario, para la realización del reconocimiento médico.

#### **Artículo 43.- Uniformes, ropa de trabajo y Equipos de protección (E.P.I).**

La Entidad INMUvisa obligada a entregar los uniformes y ropa de trabajo a aquellos empleados y empleadas que, por su actividad laboral en concordancia con el puesto de trabajo que desarrolle así lo determine la Comisión Mixta de Uniformes y Ropa de trabajo, que fijará la ropa de trabajo, sus características, y personal exento de ella, teniendo en cuenta las condiciones de seguridad que el puesto requiera y estando obligado el personal a su utilización durante su jornada de trabajo. Estará compuesta por dos representantes de cada Sección Sindical con representación en el Comité de Empresa, y un número equivalente de representantes por la empresa.

La Empresa proporcionará a los trabajadores dos equipos completos de ropa de trabajo al año, uno en primavera y otro en otoño, buscando las prendas más idóneas para cada temporada, si bien a aquellos empleados y empleadas que estén en situación de baja por enfermedad que se prevea de larga duración no se les proporcionará uniforme hasta su reincorporación laboral, en orden a conseguir un uso racional de los uniformes. En la entrega de otoño se incluirán prendas de abrigo y de impermeabilización consistente en:

- Anorak cada años, chaqueta, pantalón y camisa en invierno, esta se entregará en octubre.
- Pantalón y dos camisas en verano, que se entregarán entre abril y mayo, así como un par de zapatos o similar en cada época.



- Ropa de agua y botas de agua, una vez cada años, y si se ha deteriorado por causas ajenas, se renovará previa justificación de la rotura, daño o accidente.
- Guantes, siempre que se necesiten, entregado los usados para un buen control.
- Todo el personal de la plantilla y contratado, deberá ir uniformado durante la jornada de trabajo. El no cumplimiento de este apartado será sancionado con tres días de suspensión de empleo y sueldo.
- Por razones de higiene y tal como establece la Legislación vigente se pondrán los medios necesarios para su cumplimiento tal como disponer de taquilla, duchas, etc.

En ningún caso será posible la compensación económica del importe que pudiera representar el equivalente del uniforme o ropa de trabajo. Asimismo tampoco lo será adquirir ropa de mayor o menor calidad que la proporcionada por la Entidad que será quién efectúa la compra.

Los uniformes y ropa de trabajo son de uso obligatorio y solo podrán ser usados durante la jornada laboral.

Anualmente, la Comisión constituida acordará en enero las posibles modificaciones, sin perjuicio de que por la creación de nuevos servicios o por la detección de falta de prendas de protección física para los empleados y las empleadas sea necesaria la reunión en otros meses, procediéndose a enviar los acuerdos al Comité de Empresa. La elección de las prendas para su posterior adjudicación se efectuará por los miembros de la Comisión que hayan intervenido en la elaboración de los cuadros de ropas y uniformes, no obstante podrán asistir asesores/as, con voz pero sin voto. Se contará asimismo con la asistencia del Técnico/a de Prevención y Salud.

Todo personal con dotación de uniformes, que sufra cualquier anomalía y con la debida prescripción facultativa del Gabinete Médico del Servicio de Prevención y Salud Laboral, tendrá el equipo adaptado con arreglo a su circunstancia para las funciones de trabajo. En el Almacén de Uniformes y Prendas de Trabajo, existirá un stock suficiente de ropa y botas de agua.

#### **CAPITULO VIII**

#### **REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y OTROS DERECHOS SOCIALES**

##### **Artículo 44.- Crédito horario**

1.- El Representante de los Trabajadores dispondrán de un crédito de quince horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación. Independientemente de lo anterior, serán a cargo de la Empresa las horas dedicadas a negociación colectiva, seguridad y salud y otras reuniones con la Empresa.

2.- El Delegado de Prevención dispondrá del tiempo necesario, independiente del crédito horario que puedan tener como Representantes de los Trabajadores, para la realización de sus funciones específicas en materia de prevención de riesgos.

##### **Artículo 45.- Derecho de reunión**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a un máximo de una hora trimestral retribuida para la celebración de reuniones o asambleas en horas de trabajo, adecuando la Empresa un lugar para el desarrollo de las mismas. En periodos de negociación colectiva del convenio será una hora al menos al mes o tres al trimestre, así como las que autorice la empresa en caso de necesidad.



**CAPITULO IX**  
**ASPECTOS ECONÓMICOS**

**Artículo 46.- Composición de las retribuciones**

Las retribuciones de los trabajadores afectados por el presente Convenio serán las siguientes:

**a) Salario base**

Su cuantía estará en función del puesto de trabajo que se desempeñe, según tabla salarial anexa II al Convenio

**b) Antigüedad**

Su cuantía será la establecida en la tabla salarial anexa II, que especifica los porcentajes de incremento salarial por años de servicio sobre el salario base

**c) Plus por trabajos tóxicos, penosos o peligrosos**

Aún cuando es voluntad común de empresa y trabajadores la supresión o la reducción al mínimo posible de todos aquellos trabajos que impliquen toxicidad, penosidad o peligrosidad, los trabajadores que todavía realicen trabajos en cualquiera de estas circunstancias percibirán un incremento indicado en **tabla anexa II**. La Comisión Paritaria, elaborará un listado con la relación de áreas que dan derecho a percibir este plus; su cuantía será la establecida en la tabla salarial anexa 1, siendo en cada caso el 20% del salario base.

**d) Plus de convenio**

Su cuantía será la establecida en la **tabla salarial anexa II**

**e) Plus de responsabilidad**

Su cuantía será la establecida en la **tabla salarial anexa II**

**f) Plus de transporte**

Todo el personal al que afecta el presente convenio, con el fin de compensar los gastos que deben realizar los trabajadores como consecuencia de los desplazamientos al centro de trabajo, percibirá un plus de transporte por día efectivamente trabajado Su cuantía será la establecida en la tabla salarial anexo II

**g) Plus de mantenimiento y fin de trabajo**

El trabajador está obligado a completar sus recorridos o itinerarios, salvo en casos de fuerza mayor no imputables a él. Además, debe realizar el mantenimiento de los vehículos a su cargo durante la jornada laboral siempre que sea posible (siempre y cuando haya terminado su recorrido). En caso de que no sea factible realizarlo en ese momento, lo llevará a cabo después de la jornada laboral y, cuando sea necesario, trasladará los vehículos al taller.

Como compensación por la finalización total de su servicio y por realizar las tareas de mantenimiento y limpieza de los vehículos, incluso si esto requiere prolongar su jornada laboral ordinaria, se le abonará un plus mensual: 139,63 € para el peón y 158,38 € para el oficial, según su categoría.

**h) Plus Nocturnidad**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio y que realicen su trabajo en el turno de noche, tendrán un incremento del 25% sobre el salario base de las jornadas efectivamente realizadas.

La nocturnidad será rotativa entre toda la plantilla, siempre que el trabajador se comprometa a efectuar la labor correspondiente.



**i) Plus de feriados o similares.**

Se crea un plus, por el servicio público de limpieza viaria, recogida y transporte de residuos sólidos urbanos, que se establece una cantidad a calcular según la siguiente fórmula: Salario anual/1.540 horas anuales X 1.75 X 8 ud., excepto el día de Cabalgata que se multiplicará por 10 ud. Se incluyen los siguientes servicios:

- A.- Navidad: 25 de diciembre, 1 y 6 de enero, además del 5 de enero (cabalgata).
- B.- Semana Santa: de Domingo de Ramos a Domingo de Resurrección.
- C.- Feria: desde la inauguración al día de resaca o último festivo.
- D.- Cruces de Mayo: sábados y domingos.
- E.- Cualquier otra actividad de similar característica que se produzca en el Ayuntamiento de Lebrija.

**j) Plus de mercadillo.**

Se establece un plus para la recogida de basuras en mercadillo. La cuantía será la equivalente a dos horas extraordinarias, según sea día laborable o festivo.

**Artículo 47.- Pagas extraordinarias**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tienen derecho a tres gratificaciones extraordinarias consistentes en 30 días de retribución primaria más la antigüedad a percibir una en marzo, en julio y una tercera en diciembre.

Los trabajadores que hayan ingresado o cesen en el transcurso del año percibirán las tres extraordinarias prorrateadas en función al tiempo de permanencia en el puesto de trabajo.

**Artículo 48.- Pago de salarios**

El pago de salarios se efectuará por mensualidades vencidas y se realizará dentro de los 5 primeros días de cada mes, mediante transferencia bancaria.

**Artículo 49.- Anticipos reintegrables**

De forma excepcional, debidamente justificado y siempre que la tesorería de la empresa lo permita, el personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a las siguientes modalidades de anticipo:

- 1.- Anticipos mensuales: se podrá solicitar hasta un tope máximo de 300 euros.
- 2.- Anticipos a más largo plazo o anticipo extraordinario: por asuntos de salud personal o familiar, pagos urgentes de requerimientos judiciales o necesidades personales de carácter urgente, la Empresa concederá un anticipo de hasta tres mensualidades reintegrables en un plazo máximo de 12 mensualidades. La concesión de este anticipo se hará siempre que no exista otro pendiente de cancelar

**Artículo 50.- Ayuda familiar por defunción**

En caso de fallecimiento del empleado o la empleada, por causa laboral o no laboral, INMUvisa concederá una ayuda a sus herederos, consistente en seis mensualidades de su retribución, tomando como base la retribución mensual correspondiente al salario base, antigüedad, y demás complementos salariales, del mes anterior al óbito, o en su caso el importe de base reguladora de dicho mes si estuviera en situación de Incapacidad Temporal.

Asimismo, la Entidad INMUvisa abonará la cantidad de 800 euros en concepto de gastos de sepelio a los herederos antes indicados en el periodo máximo de quince días.

**Artículo 51.- Seguro de vida.**

a) Para todo el personal a que afecte este convenio, la empresa contratará un seguro de vida e invalidez por las siguientes cuantías mínimas:



| COBERTURA                                                         | INDEMNIZACIÓN A PERCIBIR |
|-------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| Fallecimiento (por cualquier causa)                               | 25.000 €                 |
| Fallecimiento (por accidente de trabajo o enfermedad profesional) | 30.000 €                 |
| Gran Invalidez                                                    | 25.000 €                 |
| Incapacidad Permanente Absoluta                                   | 25.000 €                 |

b) INMUvisa podrá resolver, en cada momento, sobre la contratación y manteniendo de los correspondiente contratos de seguros que garanticen las contingencias detalladas en el punto anterior, o bien asumir con cargo al presupuesto municipal el abono de tales indemnizaciones.

c) INMUvisa será el encargado, de dar el correspondiente parte de siniestro y solicitar a la compañía de seguros, la puesta a disposición de las cantidades garantizadas.

d) INMUvisa tiene una responsabilidad solidaria y en cualquier caso tiene la obligación de adelantar las cantidades garantizadas a los herederos legales del fallecido o accidentado.

e) Tendrá igualmente la consideración de accidente de trabajo el que acontezca durante el traslado del empleado o empleada desde su domicilio al centro de trabajo o viceversa.

f) Se entregará copia, al trabajador y a la Representación de los Trabajadores, de las pólizas suscritas.

#### Artículo 52.- Jubilación Parcial

Se establecerá un sistema que posibilite el acceso a la jubilación parcial al personal en el marco de lo establecido por la Legislación vigente.

Se establecen los siguientes criterios para el ejercicio de esta opción:

A la jubilación parcial podrá acogerse aquellos trabajadores y trabajadoras que cumplan con los requisitos establecidos en la normativa vigente, en el momento de su jubilación.

Asimismo, el trabajador jubilado parcialmente percibirá las prestaciones sociales recogidas en el Convenio Colectivo en proporción al tiempo de trabajo.

Respecto a la percepción de los premios establecidos en el Convenio Colectivo para los supuestos de jubilación anticipada, el trabajador jubilado parcialmente conservará el derecho a la percepción íntegra de los mismos si al llegar a la edad estipulada se acogiera a esos supuestos.

La concesión de la jubilación parcial se resolverá en un plazo máximo de dos meses desde la presentación de la correspondiente solicitud acompañada de la necesaria documentación justificativa.

Simultáneamente al establecimiento de la situación de jubilación parcial del trabajador de esta empresa, se concertará un Contrato de Relevo de duración correspondiente al periodo en el que el trabajador relevado se encuentre en situación de jubilación parcial que como máximo será hasta el cumplimiento de los 65 años de edad o 67 años según corresponda.

La jornada de trabajo del contratado en relevo será, como mínima, igual a la reducción de la jornada acordada por el trabajador relevado, en el mismo puesto y lugar de trabajo u en otro del mismo grupo profesional y/o destino distinto.

El contrato de relevo finalizará necesariamente en el momento en el que el trabajador relevado pase a la situación de jubilación definitiva o concluya su relación laboral con la empresa por cualquier otra circunstancia diferente.





## **CAPITULO X**

### **RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

#### **Artículo 53 - Principios de aplicación**

- 1 - Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa de acuerdo con lo establecido en el presente Capítulo
- 2.- Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.
- 3.- La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la Empresa al trabajador.
- 4 - La Representación de los Trabajadores recibirá copia de todas las comunicaciones disciplinarias de la Empresa, tanto del aviso o apercibimiento de sanción como de la sanción en sí misma. En todo caso, la Representación de los Trabajadores deberá ser consultada por la Dirección de la Empresa antes de la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves; la ausencia de este requisito conllevará la nulidad de la sanción impuesta

#### **Artículo 54 - Faltas y sanciones**

##### **Faltas Leves**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- 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, inferior a 30 minutos, sin que existan causas justificadas.
- 3.- El abandono sin causa justificada del 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.- Pequeños descuidos en la conservación del material, prendas de trabajo o medios de protección y en su limpieza.
- 5.- No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o circunstancias personales que puedan afectar a su relación obligaciones con la empresa en el plazo de 5 días después de haberlo efectuado
- 6.- Falta de aseo y limpieza personal ocasionalmente
- 7.- Dejar ropa o efectos personales fuera de los lugares adecuados para su custodia.
- 8.- Las discusiones con los compañeros de trabajo en las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral, siempre que no sea en presencia de público.
- 9.- Faltar un día al trabajo sin autorización o causa justificada.
- 10.- Retrasar el envío de los partes de alta, baja o confirmación en caso de incapacidad temporal.
- 11.- Comer durante las horas de trabajo, excepto en el tiempo destinado a descanso.
- 12.- No comunicar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar dentro de las 24 horas siguientes la razón que la motivó, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- 13.- No avisar a su jefe inmediato de los defectos del material o de la necesidad de éste para el buen desenvolvimiento del trabajo.
- 14.- Faltas de respeto y educación en el trato con los compañeros de trabajo y faltas de respeto e incorrección en el modo de dirigirse a superiores.
- 15.- Encontrarse en el centro de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral, cuando la empresa así lo tenga expresamente establecido.



**16.-** El incumplimiento de normas de seguridad e higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales

**17.-** Cualquier otra de semejante naturaleza.

**Faltas graves**

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

- 1.-** Más de tres faltas de puntualidad al mes, no justificadas.
- 2.-** Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa justificada.
- 3.-** Una falta al trabajo no justificada, 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 los superiores en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia implica quebranto 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 comportamiento que degraden la buena imagen de los trabajadores del sector o de la empresa.
- 10.-** Falta notoria de respeto o consideración al público.
- 11.-** Descuido importante en la conservación y limpieza de las herramientas, útiles y medios de protección que lo requieran.
- 12.-** Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa sin la oportuna autorización.
- 13.-** El abandono del puesto de trabajo, sin causa justificada que ocasione perjuicios a la empresa o pueda ser causa de accidente de sus compañeros.
- 14.-** La embriaguez o toxicomanía durante el trabajo cuando no sea habitual, o fuera del mismo vistiendo uniforme de la empresa.
- 15.-** La disminución voluntaria del rendimiento normal del trabajo.
- 16.-** Ofender de palabra o mediante amenazas a un compañero, o a un subordinado.
- 17.-** Subir a los vehículos sin la debida autorización; consentir los conductores que suban los trabajadores no autorizados, o subir y bajar de ellos en marcha sin que medie causa justificada o fuerza mayor.
- 18.-** Aconsejar o incitar a los trabajadores a que incumplan su deber, de no producirse alteraciones ilícitas ni conseguir su objetivo, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.
- 19.-** No prestar la diligencia o atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa, o terceros.
- 20.-** La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, cuando las mismas supongan algún riesgo para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa, o hacer uso indebido de los mismos.
- 21.-** La negligencia o imprudencia grave en el desarrollo de la actividad encomendada.



- 22.- 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.
- 23.- Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
- 24.- La negligencia grave en la conservación de materiales o máquinas, cuando el trabajador tenga a su cargo dicha conservación
- 25.- La reincidencia en faltas leves que hubieran sido sancionadas, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas en el trimestre anterior, excepto las faltas de puntualidad.
- 26.- Simular la presencia de otro empleado por cualquier medio.
- 27.- La reiterada falta de aseo y limpieza personal.
- 28.- Prolongar las ausencias justificadas por tiempo superior al necesario.
- 29.- El incumplimiento de normas de Seguridad e Higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales.
- 30.- La alteración o permuta de turnos o trabajos sin autorización del superior jerárquico.
- 31.- Alegar motivos falsos para obtener licencias o anticipos
- 32.- No reflejar las incidencias ocurridas en el servicio en la correspondiente hoja de ruta y no cumplimentar la misma.
- 33.- Todas aquellas otras de semejante naturaleza.
- 34.- La negativa a someterse, a requerimiento de la empresa, a pruebas para la detección de alcohol, drogas o estupefacientes.

**Faltas muy graves**

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

- 1.- Más de diez faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un período de seis meses o veinte durante un año.
- 2.- Faltar al trabajo más de dos días durante un período de treinta días sin causa justificada.
- 3.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el trabajo.
- 4.- La condena por robo, hurto o malversación cometidos dentro ó fuera de la empresa, que pueda implicar desconfianza para ésta, y en todo caso, las de duración superior a seis años.
- 5.- Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos, o cualquier otro objeto de la empresa.
- 6.- Fumar en lugares peligrosos o inflamables.
- 7.- Violar intencionadamente el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, de sus trabajadores o de las representaciones sindicales.
- 8.- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- 9.- El incumplimiento de lo establecido en este convenio en materia de discreción profesional.
- 10.- La competencia desleal.
- 11.- Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
- 12.- El abandono del puesto de trabajo sin justificación cuando ello ocasione grave perjuicio para la empresa o fuera causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.
- 13.- La imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las normas de Seguridad e Higiene en el Trabajo que ocasionen riesgo grave de accidente laboral, perjuicios a sus compañeros o a terceros, o daños a la empresa.



- 14.- El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.
- 15.- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
- 16.- La desobediencia continuada o persistente.
- 17.- Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, durante la realización del servicio, que sean constitutivos de delito.
- 18.- Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- 19.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de los últimos seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción.
- 20.- La incitación a los trabajadores para que incumplan sus obligaciones laborales, cuando, siquiera parcialmente, cumplan sus objetivos, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.
- 21.- Pedir regalos de cualquier tipo por los servicios de la empresa.
- 22.- Las faltas de semejante naturaleza

**Prescripción de las infracciones y faltas**

Las faltas leves prescribirán a los 10 días; las graves a los 20 días, y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

**Sanciones. Aplicación**

Las sanciones que las empresas podrán imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

**1.- Por faltas leves:**

- \* Amonestación verbal.
- \* Amonestación por escrito.
- \* Suspensión de empleo y sueldo de 1 o 2 días.

**2.- Por faltas graves:**

- \* Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 10 días.

**3.- Por faltas muy graves:**

- \* Suspensión de empleo y sueldo de 11 a 60 días.
- \* Despido.

Para la aplicación y graduación de las sanciones se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, así como la repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, además del interesado, otros miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere. Las empresas anotarán en los expedientes laborales de sus trabajadores las sanciones que se les impongan. En aquellos supuestos en los que la empresa pretende imponer una sanción por faltas graves o muy graves a los trabajadores afiliados a un sindicato deberá, con carácter previo, dar audiencia al delegado sindical, si lo hubiere.

La valoración de las faltas y las sanciones impuestas por la empresa serán revisables ante la jurisdicción competente. Todas las sanciones serán comunicadas por escrito al trabajador, salvo la amonestación verbal. El citado escrito contendrá al menos: el nombre del trabajador, la fecha del escrito, los hechos constitutivos de la falta, la fecha de su comisión, la calificación de la falta y la sanción que se impone.



### **Disposiciones adicionales**

**Primera sobre Derecho supletorio:** En lo no recogido en el presente Convenio se estará a lo establecido en la legislación vigente de aplicación en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, y en el Convenio Colectivo Estatal del Sector de Limpieza Pública Viaria, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos sólidos urbanos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado, artículos 49,50, 51, 52 y 53 y en el resto de las disposiciones legales vigentes a la luz interpretativa del artículo 3.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o cualquier otra normativa que resulta de aplicación.

**Segunda sobre sucesión de empresas:** Siempre que lo permita la legislación vigente:

En el supuesto de que el Ayuntamiento procediera a rescatar el servicio por iniciativa propia o por disolución o extinción de INMUvisa, éste como sucesor universal de la empresa se obliga a suceder y a asumir en derechos y obligaciones a todo el personal de la empresa.

En el caso de que dicho servicio, todo o en parte, fuera externalizado el Ayuntamiento y la empresa se obligan a incorporar al pliego de condiciones para la prestación del servicio la sucesión de todas las obligaciones y deberes que garanticen las condiciones de trabajo, derechos y antigüedad de los trabajadores o trabajadoras que fueren a ser cedidos y en su caso, a garantizar un puesto de trabajo en la empresa en caso de ser cedido el servicio pero no la persona que lo realice.

**Tercera.-** Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a aplicarlo correctamente, y a no promover cuestiones que puedan suponer modificaciones de las condiciones pactadas en el texto hasta que no se haya presentado la denuncia.

En el supuesto de que por resolución administrativa o judicial, se impidiese la vigencia del presente Convenio Colectivo o de alguno de sus artículos, el Convenio quedaría sin efecto exclusivamente en las partes afectadas, cuyo contenido deberá ser reconsiderado, convocando al efecto a la Mesa de Negociación, en un plazo no superior a veinte días desde la notificación de la nulidad.

**Cuarta.-** Todo personal con dotación de uniformes, que sufra cualquier anomalía y con la debida prescripción facultativa del Gabinete Médico del Servicio de Prevención y Salud Laboral, tendrá el equipo adaptado con arreglo a su circunstancia para las funciones de trabajo. En el Almacén de Uniformes y Prendas de Trabajo, existirá un stock suficiente de ropa y botas de agua.

**Quinta.-** Cuando en el presente Convenio se hace mención a los parientes consanguíneos de los empleados o empleadas, dicha mención ha de entenderse referida también a los parientes por afinidad.

Igualmente se entenderá por cónyuge la persona a quien se halle ligada la persona trabajadora, de forma permanente, por vínculo legal o análoga relación de afectividad. En este último caso deberá ser acreditado con un certificado de convivencia, a los efectos oportunos.

Análogamente, se entenderá por persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, a toda persona que reúna los requisitos establecidos en el R.D. 383/84, de 1 de febrero, y O.M. de 8 de marzo, debiendo aportar el certificado oficial establecido.

**Sexta.- Cláusula de Garantía.**

En caso de la declaración de nulidad o nulidad sobrevenida de alguna/s cláusula/s del presente Convenio, las partes se comprometen a negociar en el seno de la Mesa de Negociación la materia declarada nula, con el fin de dar nuevo contenido, ajustado a derecho, a dicha materia, incorporándose al presente el acuerdo que se obtenga. La nulidad de alguna/s cláusula/s no supondrá la nulidad de todo el Convenio, incorporándose al texto los cambios que se produzcan derivados de esta circunstancia.



**Séptima.-** Cuando en el presente Convenio se alude al término empleado público, debe entenderse referido tanto a las empleadas como los empleados públicos de INMUvisa.

**Octava.-** Reserva de plaza por incapacidad permanente, invalidez absoluta o gran invalidez.

La reserva establecida de dos años en la incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez subsistirá en el caso de revisión por mejoría que permita su incorporación al puesto de trabajo en cuanto se dé traslado a INMUvisa de la resolución dictada al efecto por la correspondiente Dirección Provincial del INSS.

#### **Disposiciones transitorias**

**Primera.-** El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia. No obstante sus condiciones económicas y sociales empezarán a regir desde el día de su firma, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2028.

**Segunda.-** El plus de mantenimiento y fin de trabajo que se detalla en el artículo 46 g), dado que está ligado a la realización efectiva de las tareas de limpieza y mantenimiento de los vehículos, podrá ser modificado o revocado si la empresa finaliza las nuevas instalaciones y asigna personal para la realización de dichas tareas.

**Tercera.-** Los descansos alternos incluidos en el artículo 9 se empezarán a disfrutar a partir de enero de 2026, al objeto de que la empresa pueda tener un plazo razonable para dimensionar el número necesario de trabajadores por cada categoría para poder permitir esos descansos. Hasta esa fecha y desde el momento de la publicación del Convenio los días que se generen como descanso no disfrutado, se acumularán para su disfrute en 2026 previo acuerdo de cada trabajador con la empresa.

#### **Disposición final**

**Primera.-** Ambas partes se comprometen al escrupuloso cumplimiento de lo pactado en el Convenio durante la vigencia del mismo. Cualquier cuestión litigiosa de carácter laboral, que no haya podido solucionarse en el seno de la Empresa a través de la negociación interna, podrá someterse libremente, por la parte que se considere perjudicada, a la tramitación de los cauces legales que se consideren pertinentes.

**Segunda.-** Los Anexos al presente Convenio son parte integrante del mismo, teniendo el mismo alcance jurídico que los preceptos contenidos en el mismo.



#### **ANEXO I**

A continuación se detallan, a modo orientativo, las funciones a desempeñar por algunas de las categorías profesionales recogidas en este Convenio:

#### **ENCARGADO DE R.S.U. Y LIMPIEZA VIARIA**

**El encargado del servicio de Residuos Sólidos Urbanos (RSU) es el responsable de limpieza viaria y recogida de basuras y tiene una serie de funciones y responsabilidades clave, que son esenciales para mantener para mantener una ciudad limpia y organizada. Su trabajo impacta directamente en la calidad de vida de los ciudadanos.**

##### **1. Planificación y Organización:**

- **Organizar la limpieza y mantenimiento de espacios públicos, calles y áreas urbanas.**
- **Participar junto con otros responsables de la empresa en el diseño y planificación de la limpieza viaria y la recogida de residuos.**

##### **2. Supervisión del Personal:**

- **Coordinar y supervisar al personal a cargo de la recogida de RSU y limpieza.**
- **Asegurarse de que se sigan las normativas de seguridad y salud laboral.**

##### **3. Control de Calidad:**

- **Supervisar el desempeño de los servicios de RSU y limpieza, garantizando que se cumplan los estándares establecidos.**
- **Realizar inspecciones periódicas para evaluar la calidad del servicio.**

##### **4. Atención al Ciudadano:**

- **Atender quejas y sugerencias de los ciudadanos sobre el servicio.**

##### **5. Gestión de Recursos:**

- **Asegurando un uso eficiente de los recursos del servicio.**
- **Coordinar la adquisición y el mantenimiento de maquinaria y equipos utilizados para la limpieza y gestión de residuos.**

##### **6. Formación y Capacitación:**

- **Colaborar con el diseño de programas de formación para el personal sobre nuevas normativas, tecnologías y procedimientos.**

##### **7. Innovación y Mejora Continua:**

- **Proponer nuevas tecnologías y métodos para la gestión de RSU y la limpieza viaria.**
- **Implementar programas de reciclaje y reducción de residuos en la localidad.**

##### **8. Respuesta a Emergencias:**

- **Coordinar con los servicios de emergencia para abordar situaciones como derrames, accidentes o condiciones especiales que afecten la limpieza y el manejo de residuos.**

##### **9. Mantenimiento de Infraestructura:**

- **Supervisar el estado de los contenedores, recipientes y espacios destinados a la recogida de residuos, asegurando su correcto funcionamiento.**
- **Gestionar la reparación o reemplazo de equipamiento deteriorado.**

##### **10. Gestión de Riesgos y Contingencias:**



- Identificar posibles riesgos en la prestación del servicio y establecer planes de contingencia para resolver problemas de manera efectiva

**11. Promoción de la Salud Pública:**

- Asegurar que la limpieza urbana contribuya a la prevención de enfermedades y mejore la calidad del aire y del medio ambiente.

**12. Colaboración Interinstitucional:**

- Trabajar en conjunto con otros departamentos municipales y entidades para implementar políticas de sostenibilidad.

**OFICIAL 1ª CONDUCTOR**

Un oficial conductor de Residuos Sólidos Urbanos (RSU) es el responsable de manejar los vehículos de recolección y transporte de residuos rígidos y/o articulados, garantizando la eficiencia y seguridad del servicio. Sus principales funciones incluyen:

- Conducir camiones (articulados y/o rígidos) recolectores, compactadores, volquetes u otros vehículos destinados a la recogida y/o transporte de RSU.
- Cumplir con las rutas y horarios establecidos para la recogida, transporte y disposición de los residuos.
- Operar correctamente los sistemas hidráulicos de compactación, elevación y descarga de residuos.
- Realizar maniobras seguras en calles urbanas y áreas de carga y/o descarga, evitando accidentes o daños a las infraestructuras.
- Inspeccionar diariamente el estado del vehículo antes de iniciar la jornada (frenos, luces, neumáticos, niveles de aceite y combustible, etc.).
- Detectar fallos mecánicos o eléctricos para su reparación oportuna.
- Asegurar que el camión se mantenga en buenas condiciones de limpieza y operatividad.
- La misión del puesto será realizar las distintas tareas de limpieza viaria y recogida de residuos, así como manejar las herramientas y/o maquinarias que se utilicen en función de las distintas tareas.
- Conducir el camión y recoger toda la basura que encuentre en su ruta, ésta se encontrará depositada en contenedores que podrán estar en superficie o soterrados, así como en bolsas en el suelo, así como cualquier otra maquinaria, utilizando tanto los mecanismos automáticos como mecánicos con los que cuente el camión, la barredora o cualquier otra maquinaria con la que cuente el Servicio.
- Asimismo, tanto para contenedores de superficie como para contenedores soterrados reubicará los contenedores en la forma y posición adecuadas para proceder a realizar su captura, así como para dejarlos debidamente alineados.
- Descargar los vehículos o la carga de R.S.U. que llevan en la Estación de Transferencia, instalaciones de tratamiento de basura u otros puntos.
- Responsabilizarse del estado del vehículo que utiliza, revisando el estado de éste antes de iniciar las tareas de cada día, conduciéndolo con responsabilidad y al finalizar según parte de averías puesto a su disposición.
- Tener a su cargo a los/as operarios/as de su unidad.
- Facilitar a su superior la información estructurada que éste le requiera en todo lo relacionado con la gestión del servicio de recogida de R.S.U.





- En caso de siniestro, golpes, etc., el conductor efectuará un parte de accidentes completo que refleje con claridad lo sucedido, motivos del incidente (croquis, descripción detallada de éste, etc.). Gestión del accidente ante la autoridad competente.
- Informar a sus superiores de las dificultades e incidencias que se dan o se prevén para el adecuado desarrollo de la actividad, realizando además un parte de producción que recoja la información que su superior le requiera, tanto referida a la prestación del servicio de limpieza viaria como al estado del mobiliario urbano.
- Realizar, asimismo, aquellas otras tareas que se le encomienden, acordes con la cualificación.
- Cumplir con las normas y regulaciones ambientales sobre gestión de residuos.
- Utilizar equipos de protección personal (EPP) para prevenir riesgos laborales.
- Aplicar protocolos de seguridad durante la recolección y disposición de residuos.
- Garantizar la correcta higiene del vehículo para evitar contaminación y malos olores.

#### CONDUCTOR DE BARREDORA

**El conductor de una barredora de limpieza viaria tiene la responsabilidad de operar y mantener el vehículo para garantizar la limpieza de calles, plazas y otras áreas urbanas. Sus principales funciones incluyen:**

- La misión del puesto que, con conocimiento teórico-práctico, ejecuta los cometidos de su oficio, con la suficiente perfección y eficacia, realizara las distintas tareas de limpieza viaria y recogida de residuos, así como manejar las herramientas y/o maquinarias que se utilicen en función de las distintas tareas.
- Realizará las tareas asignadas por sus superiores con la mayor diligencia y profesionalidad, puede realizar sus tareas en cualquier servicio o lugar del centro de trabajo. Cuidaran de la maquinaria o vehículo asignado.
- Manejar la barredora siguiendo rutas preestablecidas.
- Ajustar la velocidad y la potencia de succión o cepillado según el tipo de residuos.
- Evitar obstáculos y garantizar la seguridad de peatones y vehículos.
- Vigilar y comprobar el estado de la máquina o vehículo, controlando los niveles de agua, combustible, aceite, hidráulico, cepillos, etc. que garanticen el correcto funcionamiento de los mismos, antes de iniciar la jornada.
- Limpiar filtros, cepillos y conductos de succión regularmente.
- Cargar combustible y realizar el vaciado de residuos en los puntos designados.
- Responder, vigilar y cuidar los útiles y máquinas de limpieza que utiliza.
- Seguir las instrucciones de los responsables de limpieza.
- Informar sobre incidencias en la vía pública (derrames, obstáculos, desperfectos).
- Coordinarse con otros operarios de limpieza en tareas específicas.
- Respetar las normas de tráfico y seguridad vial.
- Usar el equipo de protección adecuado (chaleco reflectante, guantes, etc.).
- Aplicar protocolos de gestión de residuos y cuidado ambiental.



- Responsabilizarse del estado de la maquinaria que utiliza, revisando el estado de ésta cada día.
- Facilitar a su superior la información estructurada que éste le requiera en todo lo relacionado con la gestión del servicio.
- Efectuar la limpieza de las zonas donde se celebran los mercadillos.
- Cuidar del mantenimiento de la máquina o vehículo.
- Lavar y engrasar la máquina al final de la jornada si lo requiere.
- Prestar sus servicios en cualquier servicio o lugar del centro de trabajo.
- En caso de siniestro, golpes, etc., el conductor efectuará un parte de accidentes completo que refleje con claridad lo sucedido, motivos del incidente (croquis, descripción detallada de éste, etc.). Gestión del accidente ante la autoridad competente.
- Informar a sus superiores de las dificultades e incidencias que se dan o se prevén para el adecuado desarrollo de la actividad, realizando además un parte de producción que recoja la información que su superior le requiera.
- Realizar, asimismo, aquellas otras tareas que se le encomienden, acordes con la cualificación.
- En general, cumplir con todas las funciones que tengan como finalidad el mantenimiento de la limpieza en la vía pública y que correspondan ser desempeñados por ese puesto y que sean tareas similares.
- Seguridad Laboral: Seguir las normas de prevención de riesgos laborales, utilizando el equipo de protección personal adecuado.

#### **PEÓN ESPECIALISTA DE RECOGIDA DE BASURA Y LIMPIEZA VIARIA:**

**El peón de recogida de basura y limpieza viaria se encarga de mantener en condiciones óptimas las calles, plazas y otros espacios públicos mediante la recolección de residuos y labores de limpieza, con o sin utilización de vehículos. Sus funciones principales incluyen:**

- La misión del puesto que, con conocimiento teórico-práctico, ejecuta los cometidos de su oficio, con la suficiente perfección y eficacia, realizara las distintas tareas de limpieza viaria y recogida de residuos, así como manejar las herramientas y/o maquinarias que se utilicen en función de las distintas tareas.
- Realizará las tareas asignadas por sus superiores con la mayor diligencia y profesionalidad, puede prestar sus servicios en cualquier servicio o lugar del centro de trabajo. Cuidaran de la maquinaria o vehículo asignado (p.ej. furgonetas, sopladoras...).
- Recolectar residuos de contenedores, papeleras y puntos de recogida específicos.
- Cargar y descargar bolsas de basura en los camiones de recogida.
- Separar y manipular residuos según su tipología (orgánicos, reciclables, voluminosos).
- Asegurar que los contenedores queden bien cerrados y ubicados correctamente tras la recogida.
- Barrido manual o con sopladora en calles, aceras, plazas y parques.
- Vaciado y reposición de bolsas en papeleras.
- Eliminación de restos de hojas, suciedad y otros residuos acumulados.
- Limpieza de mobiliario urbano, alcorques
- Responder, vigilar y cuidar los útiles y máquinas de limpieza que utiliza.



- Mantener en buen estado de conservación y limpieza de la máquina sopladora, que utiliza.
- Responsabilizarse del estado de la maquinaria que utiliza, revisando el estado de ésta cada día.
- Facilitar a su superior la información estructurada que éste le requiera en todo lo relacionado con la gestión del servicio de recogida y barrido.
- Efectuar la limpieza de las zonas donde se celebran los mercadillos.
- Cuidar del mantenimiento de la máquina o vehículo.
- Lavar y engrasar la máquina al final de la jornada si lo requiere.
- Recolección de residuos sólidos de contenedores de basura, papeleras y otros lugares públicos.
- Realización de la limpieza manual de áreas específicas como aceras, plazas y parques.
- Participación en la limpieza y mantenimiento de áreas verdes, jardines públicos y parques.
- Prestar sus servicios en cualquier servicio o lugar del centro de trabajo.
- Responder, vigilar y cuidar los útiles y máquinas de limpieza que utiliza.
- En caso de siniestro, golpes, etc., el conductor efectuará un parte de accidentes completo que refleje con claridad lo sucedido, motivos del incidente (croquis, descripción detallada de éste, etc.). Gestión del accidente ante la autoridad competente.
- Informar a sus superiores de las dificultades e incidencias que se dan o se prevén para el adecuado desarrollo de la actividad, realizando además un parte de producción que recoja la información que su superior le requiera, tanto referida a la prestación del servicio de limpieza viaria como al estado del mobiliario urbano.
- Realizar, asimismo, aquellas otras tareas que se le encomienden, acordes con la cualificación.
- En general, cumplir con todas las funciones que tengan como finalidad el mantenimiento de la limpieza en la vía pública y que correspondan ser desempeñados por ese puesto y que sean tareas similares.
- Seguridad Laboral: Seguir las normas de prevención de riesgos laborales, utilizando el equipo de protección personal adecuado.



ANEXO II  
TABLAS SALARIALES 2024 CON SUBIDA 2%.

| CATEGORIA                          | S. BASE    | P. CONV  | P. PENOS. | P. RESP.   | P. TRANSP. | P.MANT.  | T. MENSUAL | P.EXTx3    | B.ANUAL     |
|------------------------------------|------------|----------|-----------|------------|------------|----------|------------|------------|-------------|
| Jefe de Servicio                   | 1.385,53 € | 487,80 € | 0,00 €    | 1.288,88 € | 115,60 €   | 0,00 €   | 3.277,79 € | 4.156,59 € | 43.490,07 € |
| Encargado                          | 1.136,99 € | 701,98 € | 227,40 €  | 1.013,85 € | 115,60 €   | 0,00 €   | 3.195,80 € | 3.410,97 € | 41.760,57 € |
| Oficial Administrativo             | 1.102,32 € | 551,48 € | 0,00 €    | 602,61 €   | 115,60 €   | 0,00 €   | 2.371,54 € | 3.306,96 € | 31.765,44 € |
| Oficial 1ª Conductor Licencia C+E  | 1.066,72 € | 625,91 € | 213,32 €  | 0,00 €     | 115,60 €   | 158,38 € | 2.179,91 € | 3.200,16 € | 29.359,08 € |
| Oficial 2ª Mantenimiento/Conductor | 1.015,25 € | 550,35 € | 203,06 €  | 0,00 €     | 115,60 €   | 158,38 € | 2.042,62 € | 3.045,75 € | 27.557,19 € |
| Conductor Barredora                | 1.015,25 € | 550,35 € | 203,06 €  | 0,00 €     | 115,60 €   | 158,38 € | 2.042,62 € | 3.045,75 € | 27.557,19 € |
| Peón                               | 986,38 €   | 556,04 € | 197,28 €  | 0,00 €     | 115,60 €   | 139,63 € | 1.994,91 € | 2.959,14 € | 26.898,06 € |
| Administrativo                     | 982,47 €   | 556,04 € | 0,00 €    | 203,08 €   | 115,60 €   | 0,00 €   | 1.857,17 € | 2.947,41 € | 25.233,45 € |

| HORAS EXTRAORDINARIAS<br>Salario anual/1.540 horas | LABORABLES<br>(X 1.30) | FESTIVOS<br>(X 1.60) |
|----------------------------------------------------|------------------------|----------------------|
| Jefe de Servicio                                   | 36,71 €                | 45,18 €              |
| Encargado                                          | 35,25 €                | 43,37 €              |
| Oficial Administración                             | 26,80 €                | 32,99 €              |
| Oficial 1ª Conductor Licencia C+E                  | 24,27 €                | 30,49 €              |
| Oficial 2ª Mant./Conductor                         | 23,25 €                | 28,62 €              |
| Conductor Barredora                                | 23,25 €                | 28,62 €              |
| Peón                                               | 21,28 €                | 26,19 €              |
| Administrativo                                     | 21,29 €                | 26,20 €              |

| PORCENTAJE INCREMENTO POR ANTIGÜEDAD<br>TIEMPO | PORCENTAJE |
|------------------------------------------------|------------|
| 3 AÑOS                                         | 5%         |
| 5 AÑOS                                         | 10%        |
| 8 AÑOS                                         | 15%        |
| 10 AÑOS                                        | 20%        |
| 13 AÑOS                                        | 25%        |
| 15 AÑOS                                        | 30%        |
| 25 AÑOS                                        | 60%        |

