



Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo.
Consejería de Inteligencia Artificial, Desarrollo Digital y Administración Pública.

Delegación Territorial en Sevilla.

Convenio o Acuerdo: Soderín Veintiuno Desarrollo y Vivienda M.P. S.A.U.
Expediente: 41/01/0186/2026
Fecha: 23/10/2026
Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN
Destinatario: FRANCISCO JOSE GONZALEZ VIDAL
Código 41101532012026.

VISTO el Convenio Colectivo de la Empresa SODERIN VEINTIUNO DESARROLLO Y VIVIENDA M. P. S.A.U. (código 41101532012026), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 01-07-2026 a 30-06-2029.

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 propuesta de resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 9/2026, de 9 de julio, por el que se crean las Vicepresidencias y se reestructuran las Consejerías que conforman la Administración de la Junta de Andalucía, Decreto 195/2026, de 30 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo y del Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la Organización Territorial Provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 190/2026, de 30 de julio.

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



CSV : RCC-b244-682a-271b-7a04-e2a0-42c5-823c-977f

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ | FECHA : 23/10/2026 12:50 | NOTAS : F



Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo.
Consejería de Inteligencia Artificial, Desarrollo Digital y Administración Pública.

Delegación Territorial en Sevilla.

Esta Delegación Territorial,

ACUERDA:

PRIMERO.- Registrar y ordenar la inscripción del Convenio Colectivo de la Empresa SODERIN VEINTIUNO DESARROLLO Y VIVIENDA M.P. S.A.U. (código 41101532012026), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 01-07-2026 a 30-06-2029

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-b244-682a-271b-7a04-e2a0-42c5-823c-977f

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ | FECHA : 23/10/2026 12:50 | NOTAS : F

**PRIMER CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE
SODERIN VEINTIUNO DESARROLLO Y VIVIENDA M.P,
S.A.U.**

INDICE

CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

- A) Funcional
- B) Personal
- C) Inclusiones y exclusiones

Artículo 2. Duración.

Artículo 3. Condiciones más favorables.

Artículo 4. Comisión Mixta Paritaria.

**CAPÍTULO II: JORNADA, HORARIO, DESCANSOS, FESTIVOS Y
VACACIONES**

Artículo 5. Jornada

- A) Horarios
- B) Horas extraordinarias

Artículo 6. Vacaciones y Descansos.

- A) Vacaciones
- B) Descansos

Artículo 7. Nocturnidad.

**CAPÍTULO III: EXCEDENCIAS, LICENCIAS, PERMISOS Y
DESPLAZAMIENTOS**

Artículo 8. Excedencias.

Artículo 9. Licencias y Permisos.

- A) Régimen de licencias
- B) Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y violencia de género.
- C) Licencia sin retribución.

Artículo 10. Desplazamientos

CAPÍTULO IV: CONDICIONES SOCIALES Y VARIOS

Artículo 11. Seguro de Vida

Artículo 12. Ayudas y Premios

- A) Ayuda Escolar y Ayuda a Estudios
- B) Ayuda a Prótesis
- C) Ayuda a Tratamiento Odontológico
- D) Ayuda por Defunción
- E) Ayuda por Nupcialidad

Artículo 13. Jubilación.

Artículo 14. Incapacidad Temporal.

Artículo 15. Préstamos y Anticipos.

- A) Prestamos
- B) Anticipos

Artículo 16. Ropa de Trabajo.

CAPÍTULO V: ORGANIZACIÓN Y RACIONALIZACIÓN DEL TRABAJO, PROVISIÓN DE VACANTES, RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN E INGRESOS Y FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 17. Organización y Racionalización del Trabajo.

Artículo 18. Provisión de Vacantes Régimen de Contratación e Ingreso.

- A) Provisión de Vacantes
- B) Régimen de Contratación e Ingreso

Artículo 19. Formación Profesional.

CAPÍTULO VI: PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Artículo 20. Prevención de Riesgos Laborales.

- A) Derecho a la protección Frente a los Riesgos Laborales
- B) Los Comités de Seguridad y Salud
- C) Delegados de Prevención
- D) Vigilancia de la Salud
- E) Disposiciones Legales Normativa en Obras de Construcción

CAPÍTULO VII: DERECHOS SINDICALES Y ACCIÓN SINDICAL

Artículo 21. Derechos Sindicales y Acción Sindical.

- A) Derecho de los Trabajadores
- B) Derechos de los Comités de Empresa y Delegados de Personal
- C) Derechos de las Centrales Sindicales, Secciones Sindicales y Afiliados
- D) Solución de Conflictos

CAPÍTULO VIII: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 22. Régimen Disciplinario.

CAPÍTULO IX: DEBERES DEL PERSONAL

Artículo 23. Deberes del Personal.

CAPÍTULO X: CATEGORÍAS PROFESIONALES, RETRIBUCIONES Y CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 24. Categorías Profesionales.

- A) Clasificación Profesional
- B) Establecimiento de Grupos Profesionales

Artículo 25. Retribuciones y condiciones económicas.

- A) Salario base
- B) Complementos
- C) Pagas extraordinarias
- D) Otros complementos

CAPÍTULO XI: IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Artículo 26. Compromiso de la empresa con la igualdad.

Artículo 27. Objetivos en materia de igualdad.

Artículo 28. Medidas del Plan de Igualdad

DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

DISPOSICION ADICIONAL TERCERA

DISPOSICION ADICIONAL CUARTA

ANEXO I

ANEXO II

CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

A) Funcional:

El presente Convenio Colectivo se desarrolla tomando de base el convenio colectivo del Ayuntamiento de La Rinconada de 2008 con sus inclusiones y modificaciones y acuerdos actuales, con la intención de igualar las condiciones laborales del personal laboral del Ayuntamiento con el personal de esta empresa municipal.

Este convenio regulará las condiciones de trabajo que comprenden las actividades empresariales de Promoción Inmobiliaria Código CNAE 6812 y Construcción de edificios Código CNAE 4101, desarrolladas por esta sociedad Municipal del Ayuntamiento de La Rinconada SODERIN VEINTIUNO, DESARROLLO Y VIVIENDA M.P. S.A.U., e igualmente será extensivo para aquellas funciones y/o delegaciones que el Ayuntamiento de La Rinconada le pueda mandar dentro de estas actividades económicas.

B) Personal:

El presente Convenio Colectivo afectará a las personales trabajadoras de la empresa municipal SODERIN VEINTIUNO, DESARROLLO Y VIVIENDA M.P. S.A.U en las actividades empresariales anteriormente mencionadas, bajo cualquier modalidad de contratación.

C) Inclusiones y exclusiones:

Se excluyen expresamente del ámbito regulado por el presente Convenio:

1. El personal incurso en los apartados a) y c) del punto 3 del artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores.
2. El personal a que se refiere la Disposición Adicional Quinta del Estatuto de los Trabajadores, sobre los contratos de alta dirección.
3. El personal que, prestando servicios en la empresa, lo haga en aplicación de acuerdos de colaboración suscritos directamente por SODERIN VEINTIUNO, DESARROLLO Y VIVIENDA M.P. S.A.U, o por superposición respecto al Excmo. Ayuntamiento de La Rinconada y para los que, en todo caso, habrá que estar a la regulación que se establezca en cuanto a la forma de incorporación de este personal, régimen retributivo y su financiación.

Artículo 2. Duración.

El Convenio Colectivo tendrá una vigencia desde el 1 de julio de 2026 al 30 de junio de 2029, conforme a lo establecido en la disposición transitoria primera de este Convenio.

Durante la vigencia del Convenio Colectivo, las personas que reúnan los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores podrán negociar su revisión.

El presente Convenio Colectivo se entenderá prorrogado tácitamente en todo su contenido de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes.

De mediar denuncia por cualquiera de las partes, que deberá producirse en todo caso con una antelación mínima de dos meses a la finalización de su vigencia inicial o de la de cualquiera de sus prórrogas, el presente Convenio será prorrogado hasta la entrada en vigor del que lo sustituya, si bien durante las negociaciones las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las

condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen.

Producida la denuncia del Convenio Colectivo vigente, en el mismo acto y de forma simultánea se ha de efectuar la comunicación de promoción de la negociación, debiendo constituirse la comisión negociadora del siguiente Convenio en el plazo máximo de un mes desde la recepción de dicha comunicación.

En cualquier caso, la vigencia del presente Convenio será prorrogada hasta la entrada en vigor del que lo sustituya, aún en caso de que transcurra el periodo máximo previsto para la negociación del nuevo Convenio.

A todas las cuestiones que no estén previstas en el presente Convenio Colectivo respecto su vigencia les será de aplicación el artículo 86 del R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

Artículo 3. Condiciones más favorables.

Las condiciones acordadas en el presente texto tendrán carácter de mínimas, quedando subordinadas a cualquier disposición legal más favorable.

Todas las condiciones establecidas en el presente Convenio, cualquiera que fuese su naturaleza sustituyen, compensan y absorben, en su conjunto y en cómputo anual, a las existentes a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, cualquiera que fuese su naturaleza, origen o denominación.

Se respetarán las condiciones individuales que, en su conjunto, sean para los trabajadores y trabajadoras más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente a título personal hasta que sean superadas por las condiciones que, con carácter general, se establezcan en Convenios posteriores, en cuyo momento desaparecerán.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente. Si la jurisdicción competente anulase o invalidase algún artículo parcial o totalmente, las partes firmantes se reunirán con objeto de solventar el problema planteado, manteniendo inalterable el resto del Convenio.

Durante la vigencia de este Convenio las modificaciones y acuerdos que se lleven a cabo en el convenio del Ayuntamiento de La Rinconada se aplicarán a este convenio mediante su aprobación por acuerdo de comisión mixta paritaria en el plazo máximo de dos semanas.

A todas las cuestiones que no estén previstas en el presente Convenio Colectivo les será de aplicación el R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral de aplicación al supuesto que se trate.

Artículo 4. Comisión Mixta Paritaria

Para examinar y resolver cuantas cuestiones se deriven de la interpretación, vigilancia y aplicación de este Convenio, se creará una Comisión Mixta de carácter paritaria integrada por el/la Representante de los Trabajadores y la Dirección-Gerencia de la empresa. Ambas partes podrán asistir acompañadas de una o varias personas, siempre que la Comisión se constituya en igual número por cada parte.

Se podrán designar suplentes de las personas titulares de la Comisión Mixta. Las personas asesoras, cuándo así se estime conveniente, podrán asistir a las reuniones que se celebren, con voz, pero sin voto.

Las reuniones de la Comisión Mixta serán como mínimo una por año, en el domicilio social de la empresa, sin perjuicio de que, a petición de cualquiera de las partes, se convoque una reunión, con una antelación mínima de cinco días a su celebración, recogiendo en la solicitud los asuntos a tratar, la fecha y la hora.

Corresponde a la Comisión Mixta:

- El seguimiento e interpretación del Convenio Colectivo.
- La mediación a instancia de cualquiera de las partes, en las reclamaciones o conflictos de intereses que se produzcan en el ámbito de aplicación del Convenio, evitando en la medida de lo posible, que la persona trabajadora se vea obligada a la reclamación en vía laboral para la mediación en sus problemas.
- Conocer la planificación de personal recogida anualmente en el escalafón y plantilla, contratación, modelo de bases de selección, vacantes y establecimiento de objetivos de reducción de la temporalidad.
- Recibir información anual sobre la plantilla y puestos de trabajo, así como la política de personal en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

Los acuerdos de la Comisión Mixta deberán ser aprobados con el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones y tendrán carácter vinculante para ambas representaciones en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, levantándose acta de todas esas reuniones.

En caso de que no se alcanzara acuerdo entre los miembros de la Comisión Mixta, en el plazo de 15 días hábiles desde la reunión, se remitirá copia del acta a las personas interesadas, que recogerá la posición de cada una de las partes y cuanta información al respecto se disponga del asunto tratado, con el fin de que puedan acudir a la jurisdicción laboral, o a cualquier otra vía que acuerden conveniente, para la resolución del conflicto.

CAPITULO II. JORNADA, HORARIO, DESCANSOS, FESTIVOS Y VACACIONES

Artículo 5. Jornada.

Las personas trabajadoras de la empresa tendrán la jornada anual que se determine en su calendario laboral, de acuerdo con su contrato y las funciones de trabajo que tengan asignadas y con los días festivos que determinen el Estado, la Comunidad Autónoma de Andalucía y el Excelentísimo Ayuntamiento de La Rinconada.

A) Horario:

El personal con carácter general tendrá una jornada de lunes a viernes durante todo el año, de treinta y cinco horas semanales.

La Comisión Mixta Paritaria de este Convenio, durante la vigencia del mismo, establecerá la distribución de la jornada y horarios del personal atendiendo a los distintos oficios, tareas a realizar, condiciones climáticas, etc., siempre que la normativa vigente lo permita.

B) Horas extraordinarias:

Cada hora extra de trabajo que se realice en días laborables se abonará incrementándose en un 75% sobre el salario que corresponda en cada hora ordinaria, salvo descanso compensatorio doble, a elección del trabajador, y que será abonado o disfrutado dentro del mes siguiente a la realización de dichas horas.

El cálculo de las horas ordinarias de cada trabajador será el cociente que resulte de dividir el salario base de cada trabajador más los complementos personales, de puesto de trabajo y de vencimiento periódico superior a un mes, referidos todos ellos al año natural, por el número de horas de trabajos anuales.

Si dichas horas corresponden a horas de trabajo realizadas en días festivos u horario nocturno dicho incremento será del 100%, y si coincidiesen ambas circunstancias el incremento del valor/hora antes referida sería del 125%.

Para la distribución de la realización de horas extraordinarias entre los empleados de cada servicio, se atenderá a los principios de proporcionalidad, equidad y rotatividad. Esto será efectivo siempre y cuando se cuente con la especialización necesaria para los servicios a realizar.

Artículo 6. Vacaciones y Descansos.

A) Vacaciones:

Los trabajadores tendrán un período de vacaciones de 22 días hábiles. Este período se verá incrementado individualmente para cada trabajador en función de la antigüedad del mismo en la empresa, a razón de un día más de vacaciones por cada tres años de servicio, que deberán ser disfrutados anexados a las vacaciones y con los requisitos que se establecen en el párrafo siguiente, no pudiendo superar por ninguna causa un total de 26 días hábiles de vacaciones anuales.

El disfrute de las mismas se efectuará preferentemente durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre, salvo necesidades del servicio y, en todo caso, mediante acuerdo en Comisión Mixta Paritaria de este convenio.

Podrán disfrutarse en un sólo período o en dos de 11 de forma general, o lo que corresponda en su caso, siendo el mínimo de 5 días hábiles, a la elección del trabajador y condicionado a las necesidades del servicio. Así mismo se podrá solicitar el disfrute de las vacaciones fuera de los períodos antes referidos, previo estudio de la Comisión Mixta Paritaria de este convenio y supeditándolo a las necesidades del servicio

Tendrán preferencia para el disfrute de las vacaciones en un mismo período los cónyuges que presten servicio en esta empresa municipal, siempre que no afecte al cuadrante de turnos de vacaciones del departamento de origen de cada uno de ellos y las necesidades del servicio lo permitan. Si ocurriese alguna de las circunstancias reflejadas o cualquier otra que imposibilite el disfrute en los períodos elegidos por los cónyuges, estos podrán solicitar el disfrute de las vacaciones en cualquier otro período vacacional que posibilite el mismo.

Tras una baja prolongada debido a una incapacidad temporal, accidente de trabajo o debido a licencias por maternidad y/o paternidad, se tendrá derecho a disfrutar de todas las vacaciones devengadas durante la baja y no disfrutadas, pudiendo hacerlo inmediatamente tras el alta médica o finalización de la licencia, disponiendo de un plazo de hasta 18 meses desde el final del año en que se generaron.

B) Descansos:

Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a disfrutar de un descanso semanal que se efectuará preferentemente el sábado y el domingo. Todo el personal descansará como norma general los días festivos; cuando excepcionalmente y por razones técnicas no se pudiera disfrutar el día de fiesta correspondiente en su caso, de descanso semanal, esta empresa municipal estará obligada a abonar al trabajador además de los salarios correspondientes a la semana, el importe de las horas trabajadas en el día festivo, realizadas en período de descanso semanal, y se abonarán como horas extraordinarias, salvo descanso compensatorio doble, a elección del trabajador, y será abonado o disfrutado dentro del mes siguiente a la realización de dichas horas.

Cuando un festivo fuese coincidente con el descanso semanal, éste podrá ser disfrutado por los trabajadores como un día más de asuntos personales.

A estos efectos, tendrán la consideración de festivos, los días 24 y 31 de diciembre. Cuando dichas fechas coincidan con sábado o domingo, en ese ejercicio se podrán disfrutar de dos días de descanso en otras fechas, supeditándolos a las necesidades del servicio, así como los demás días que anualmente aparezcan como inhábiles en el calendario laboral de esta empresa municipal, como en el Ayuntamiento de La Rinconada.

Así mismo, se acuerda el disfrute de un día inhábil, que coincida en puente, y la elección de dicho día corresponderá a la Comisión Mixta Paritaria, pudiéndose acordar el disfrute en dos días diferentes, dando opción a los trabajadores de elegir un día u otro, velando porque los servicios no se queden desatendidos.

Artículo 7. Nocturnidad.

Se establece un plus de nocturnidad, consistente en un 25% del salario base, por las horas trabajadas, para el personal que preste sus servicios entre las 22 h. y 6 h. del día siguiente, salvo que dicho personal hubiera sido contratado para el horario nocturno fijo, en cuyo caso no se devengará.

CAPITULO III. EXCEDENCIAS, LICENCIAS, PERMISOS Y DESPLAZAMIENTOS

Artículo 8. Excedencias.

Las excedencias serán reguladas tal como determina la ley en la actualidad, tanto en el caso de voluntarias como el de forzosas.

Artículo 9. Licencias y Permisos.

A) Régimen de Licencias.

El régimen de licencias y permisos queda establecido de la siguiente forma:

- 1) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica, de un familiar de primer o segundo grado, cinco días hábiles, salvo en el supuesto de que el hecho durase un tiempo inferior, reduciéndose el permiso al tiempo que dure el proceso en los casos de hospitalización o enfermedad grave o intervención quirúrgica. En el caso del primer grado, el permiso podrá ser disfrutado de forma inmediatamente posterior a producirse el hecho o en días alternos durante el tiempo que dure el proceso.

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 segundo grado por consanguinidad o afinidad, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con empleado o empleada en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, cinco días hábiles.

En el caso de fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho, y teniendo el empleado algún hijo menor de 12 años o con discapacidad físico, psíquico o sensorial o mayores dependientes que no puedan valerse por sí mismo, siete días hábiles

2) En caso de hospitalización de personas que demuestren la convivencia con el empleado/a a través de cualquier medio de prueba aceptada en Derecho, el empleado/a, podrá optar entre lo anteriormente expuesto o el disfrute de hasta un máximo de cinco días naturales a continuación de la fecha de alta hospitalaria. Si el periodo de hospitalización fuese inferior a cinco días, esta opción tendrá como duración máxima el número de días que haya durado el ingreso en el centro hospitalario.

3) Por defunción de un familiar de tercer grado, un día de permiso coincidente con el día del óbito o el día del entierro, a elección del empleado.

4) Por traslado de domicilio un día. En el caso de que el traslado se realizase fuera de la provincia, dos días.

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

6) Para acudir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, durante los días de su celebración.

7) Para la preparación de pruebas de promoción y selección convocadas por esta empresa municipal, dos días hábiles inmediatamente anteriores a los ejercicios. Este permiso podrá ser disfrutado una vez al año por cada empleado/a.

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

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

9) Por lactancia de un hijo menor de doce meses, una hora de ausencia al trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. 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. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

La empleada podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

10) Por nacimiento de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el empleado/a podrá ausentarse del trabajo en un máximo de dos horas

diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

11) Por razones de guarda legal, cuando el empleado/a tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada con la disminución proporcional de sus retribuciones.

Tendrá el mismo derecho el empleado/a que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad grave no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

12) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, se podrá 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.

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

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

Se entiende por deber de carácter público y personal:

- a) La asistencia a Tribunales, previa citación.
- b) La asistencia a Plenos de Concejales del Ayuntamiento.
- c) El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.
- d) La asistencia a las sesiones de un tribunal de exámenes o de oposiciones, con nombramiento de la autoridad pertinente como miembro del mismo.

14) Permisos por asuntos personales: a lo largo del año, los trabajadores acogidos a este Convenio tendrán derecho a disfrutar de hasta 6 días de permiso al año por asuntos de carácter estrictamente personal, respetando siempre las necesidades del servicio. No se podrán acumular más de dos días de asuntos personales para su disfrute en el periodo comprendido entre el 23 de diciembre y el 06 de enero, y en ningún caso podrán acumularse a las vacaciones anuales retribuidas.

Se tendrá el derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Se podrán fraccionar hasta un máximo de 3 días de asuntos personales en el 50% de la jornada, quedando esta posibilidad sujeta a las necesidades del servicio.

El disfrute de los días mencionados en el párrafo anterior se comunicará al Departamento de RRHH con una antelación mínima de 48 horas y se realizará dentro del año natural que corresponda, no pudiendo acumularse de un año para otro.

15) Quince días naturales por matrimonio o registro o constitución formalizada por documento público de pareja de hecho.

16) Un día laborable por matrimonio de padres e hijos, en caso de que el hecho se produjese fuera de la provincia, el permiso se aumentará a dos días laborables. Por matrimonio de

hermanos y nietos, un día que será el de la celebración del acto civil o religioso, dos días si es fuera de la provincia.

17) Un día por nacimiento de nieto(a). Será el día del nacimiento o el posterior si éste tuviera lugar fuera de la jornada laboral.

18) El tiempo necesario para acudir a consulta médica.

19) Permiso por el tiempo imprescindible para el cobro de la nómina.

20) Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo

B) Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género:

1) Permiso por nacimiento para la madre biológica: tendrá una duración de diecinueve semanas. En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el permiso será de treinta y dos semanas.

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.

Este permiso se ampliará para ambos progenitores 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 por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

1.º Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.

2.º Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de la madre, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses.

3.º Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la madre, en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

Este permiso, constituye un derecho individual de la madre biológica, sin que pueda transferirse su ejercicio.

El permiso previsto en los apartados 2.º y 3.º 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 el caso del disfrute interrumpido del permiso se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso a la empresa de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

En el caso de las semanas a que se refiere el párrafo 3.º, cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, y el período

solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, esta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

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 del período de suspensión.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos 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.

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.

2) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de diecinueve semanas para cada adoptante, guardador o acogedor.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el permiso será de treinta y dos semanas.

Este permiso se ampliará para ambos progenitores 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 nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, una para cada uno de los progenitores.

El permiso de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

1.º Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores a 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, serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.

2.º Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o 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.

3.º Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

En ningún caso un mismo menor podrá dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

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

El permiso previsto en los apartados 2.º y 3.º 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 el caso del disfrute interrumpido del permiso se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

En el caso de las semanas a que se refiere el párrafo 3.º, cuando concurran en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, y el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, esta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

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

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

3)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 diecinueve semanas.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el permiso será de treinta y dos semanas.

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 neonato, 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.

Este permiso se ampliará para ambos progenitores 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 nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, una para cada uno de los progenitores.

En caso de fallecimiento del progenitor distinto de la madre biológica, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

El permiso de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

1.º Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.

2.º Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o 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.

3.º Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

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

El permiso previsto en los apartados 2.º y 3.º 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 el caso del disfrute interrumpido del permiso se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

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

En el caso de las semanas a que se refiere el párrafo 3.º, cuando concurran en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, y el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, esta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

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.

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 período de duración del permiso, y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.

Los trabajadores 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 período 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.

4) Semanas adicionales retribuidas para el cuidado del menor dentro del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

Dentro de la suspensión por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, la persona trabajadora tendrá derecho a dos semanas adicionales retribuidas para el cuidado del menor, o cuatro semanas en el supuesto de monoparentalidad.

Estas semanas podrán disfrutarse en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, hasta que el hijo, hija o menor cumpla ocho años.

Este derecho será de aplicación a toda la plantilla, conforme a los artículos 48.4.c) y 48.5.c) del Estatuto de los Trabajadores.

Para cada periodo de disfrute deberá realizarse un preaviso de quince días a esta empresa municipal.

Este permiso forma parte de la suspensión por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, y no debe confundirse con el permiso parental regulado en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

5) Permiso por razón de violencia de género o de violencia sexual sobre la mujer trabajadora: las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual, 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 o de violencia sexual, 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 trabajadora mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

6) Permiso por cuidado de hijo menor, afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el trabajador/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 esta empresa municipal, 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 concurran 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 trabajador/ar 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 departamento, 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.

Se estará a lo que establezcan la normativa laboral de aplicación en cada momento en referencia a la reducción de jornada y su acumulación en jornadas completas.

7) Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los trabajadores 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 trabajadores/as y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los trabajadores/as 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 en la normativa de aplicación.

Derechos de protección para víctimas del terrorismo;

Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, las personas trabajadoras 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 e hijas de las personas heridas y fallecidas, siempre que tengan reconocida la condición de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como las personas trabajadoras amenazadas 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 del salario, o a la reordenación del tiempo de trabajo, mediante la adaptación del horario, la aplicación del horario flexible u otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que resulten aplicables.

Estas medidas se adoptarán y mantendrán mientras resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona trabajadora beneficiaria, ya sea por las secuelas derivadas de la actividad terrorista o por la situación de amenaza reconocida.

8) 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: no tendrá carácter retribuido y 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 empresa con una antelación de quince días y realizándose por semanas completas.

Cuando concurran 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 del departamento en la que ambas presten servicios, esta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

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

C) Licencia sin retribución.

Su régimen se regulará por la Comisión Mixta Paritaria, sin que el período máximo de licencias pueda exceder de dos meses cada año.

Artículo 10. Desplazamientos

A) Cuando el trabajador, dentro de su jornada de trabajo, haya de realizar desplazamiento por motivo del servicio, esta empresa municipal pondrá a su disposición los medios necesarios para ello y, de no ser así, el trabajador podrá optar entre el uso de su vehículo particular abonándosele la cantidad de 0,23 € Km. , o en su defecto el importe del transporte público, haciéndose efectivos estos gastos en la nómina del mes siguiente en que se efectuara la salida, refiriéndose todo lo dicho a casos no habituales o imprevistos.

Asimismo, se establece la cantidad fija de 9,17 euros por desplazamientos a Sevilla.

B) Los trabajadores que con cierta frecuencia utilicen su vehículo propio para el mejor desempeño de sus funciones, percibirán mensualmente la cantidad de 61,50 euros.

C) Los trabajadores que habitualmente y para mejor desempeño de su función, utilicen su vehículo al servicio de esta empresa municipal percibirán la cantidad de 119,22 euros mensuales.

D) Esta empresa municipal abonará el importe total de la renovación del Permiso de Conducir a todo aquel trabajador que haga uso del mismo por razones del servicio.

CAPITULO IV. CONDICIONES SOCIALES Y VARIOS

Se reconocen los derechos sociales recogidos en este Convenio a las parejas de hecho, así como a las personas que en régimen de acogida dependan económicamente del empleado de que se trate. Ambas circunstancias podrán acreditarse por cualquier medio válido en derecho, especialmente por informe o certificado de los correspondientes registros públicos.

Artículo 11. Seguro de Vida.

Esta empresa municipal mantendrá una Póliza de Seguro de Vida Colectivo que cubrirá los riesgos de muerte, cualquiera que sea la causa, invalidez permanente total, permanente absoluta y gran invalidez, derivada de accidente o enfermedad, en un capital de 36.060,73 euros por trabajador afectado por el presente Convenio y cuyo contrato tenga una duración mínima de seis meses.

Artículo 12. Ayudas y Premios.

A) Ayuda Escolar y Ayuda a Estudios:

1. Todo el personal afectado por este Convenio que sea progenitor/a, percibirá por este concepto anualmente las cantidades que a continuación se especifican, teniendo en cuenta que, en el caso de que ambos cónyuges presten sus servicios en esta Empresa Municipal con derecho a esta ayuda, sólo la percibirá uno de ellos:

- Guardería y Educación Infantil (por hijo): 78,76 euros.
- Educación Primaria y Educación Secundaria Obligatoria, Bachiller, Ciclos Formativos de Grado Medio y Acceso a la Universidad (por hijo): 112,52 euros.
- Estudios Universitarios (por hijo): 63% del coste real de la matrícula tomando como referencia los importes de los centros las Enseñanzas Universitarias públicas.
- Estudios de Arte Dramático, Danza, Música o Idiomas, en cualquiera de sus grados (por hijo): 63% del coste real de la matrícula tomando como referencia los importes de los centros de Enseñanzas Artísticas públicas.

En el supuesto de simultanear estudios de los contemplados en los apartados anteriores, sólo se percibirá ayuda para uno de ellos, a elección del interesado/a.

2. El personal al servicio de esta empresa municipal que realice los estudios que a continuación se detallan percibirán las siguientes ayudas anualmente:

- Educación Primaria y Educación Secundaria Obligatoria, Bachiller, Ciclos Formativos de Grado Medio: 112,52 euros.

- Acceso a la Universidad y Estudios Universitarios: 63% del coste real de la matrícula, tomando como referencia los importes de los centros las Enseñanzas Universitarias públicas
- Estudios de Arte Dramático, Danza, Música o Idiomas, en cualquiera de sus grados: 63% del coste real matrícula tomando como referencia los importes de los centros de Enseñanzas Artísticas públicas.

En el supuesto de simultanear estudios de los contemplados en los apartados anteriores, sólo se percibirá ayuda para uno de ellos, a elección del interesado.

B) Ayuda a Prótesis:

Los trabajadores y familiares a su cargo que por prescripción facultativa y previa presentación del justificante de la receta médica y factura, recibirán el importe de 101,28 euros para las oftalmológicas con un máximo de 292,68 euros por unidad familiar.

Recibirán 281,29 euros para las prótesis odontológicas con un máximo de 731,72 euros por unidad familiar.

Y para los restantes tipos de prótesis el 50% de su cuantía, siempre que los costes de éstas no los cubra la Seguridad Social.

C) Ayuda a tratamiento Odontológico:

Todo personal que preste sus servicios con carácter fijo, interino o temporal cuya duración del contrato sea superior a un año, tendrá derecho a percibir por el concepto de Tratamiento Odontológico y previa justificación del gasto la cantidad de 168,78 euros anuales por unidad familiar, teniendo en cuenta que, en el caso de que ambos cónyuges presten sus servicios en esta empresa municipal, el tope máximo se incrementará en un 30% y sólo la percibirá uno de ellos.

D) Ayuda por defunción:

Se establece una ayuda por defunción del personal al servicio de esta empresa municipal, consistente en una mensualidad íntegra de sus haberes, siendo beneficiarios de la misma, previa justificación de convivencia con el causante, el cónyuge o compañero(a), los padres o hijos.

E) Ayuda por nupcialidad:

Se establece una ayuda por nupcialidad en la cantidad de 300 euros, durante la vigencia del presente convenio. Se incluye en este supuesto la unión de parejas de hecho, siempre que se aporte o registro o constitución formalizada por documento público de pareja de hecho.

Artículo 13. Jubilación.

Esta empresa municipal facilitará con arreglo a la normativa laboral y de la Seguridad Social de aplicación vigente en cada momento, la jubilación anticipada o parcial de aquellas personas empleadas que reúnan los requisitos y condiciones generales para causar la pensión de jubilación.

Los trabajadores con contrato de trabajo de duración indefinida, que optasen por acogerse a cualquier modalidad de jubilación anticipada, tendrán derecho a percibir un premio de jubilación de acuerdo con la siguiente escala y cuantía:

Periodo	Convenio Vigente
Edad	Cuántía
60 años	24.000 €
61 años	20.000 €
62 años	18.000 €
63 años	14.000 €

Artículo 14. Incapacidad Temporal.

Los empleados/as en situación de baja por Incapacidad Temporal, percibirán integras sus retribuciones, excluido complemento de productividad, si lo hubiera, durante un período mínimo de 6 meses.

Dicho período mínimo se verá incrementado, cuando proceda, por la aplicación de los siguientes coeficientes multiplicadores:

- Empleado/a que en el año anterior a la baja no haya estado en I.T. por un plazo superior a 15 días consecutivos o 30 alternos: 1,5.
- Empleado/a que en los dos años anteriores a la baja no haya estado en I.T. por un plazo superior a 30 días consecutivos o 60 alternos: 2.
- Empleado/a que en los tres años anteriores a la baja no haya estado en I.T. por un plazo superior a 60 días consecutivos o 90 alternos: 3.
- Empleado/a que en el año anterior a la baja haya estado en I.T. por un periodo igual o superior a 240 días consecutivos o alternos: 0,5.

Las bajas por accidente laboral y las enfermedades de extrema gravedad que requieran tratamiento del tipo de quimioterapia, radioterapia, etc. no se contabilizarán para el cálculo según lo establecido en el párrafo anterior, percibiendo el 100% de sus retribuciones mientras dure el proceso de I.T.

La asistencia al médico o especialista deberán ser comunicadas con veinticuatro horas de antelación siempre que sea posible y posteriormente proceder a su justificación mediante parte médico.

Artículo 15. Préstamos y Anticipos.**A) Préstamos:**

Esta empresa municipal atenderá las solicitudes del personal en materia de préstamos procurando la creación de un fondo para los trabajadores que soliciten dicho préstamo, debiendo amortizarlo en el plazo de un año y justificar la petición del mismo.

B) Anticipos:

Esta empresa municipal mantendrá un fondo de hasta 7.200 euros al que podrá acceder todo el personal afecto por este Convenio en las siguientes condiciones:

- 1) Se concederá un anticipo de dos mensualidades con un máximo de 2.400 euros, a reintegrar en un máximo veinticuatro meses a los trabajadores cuya relación laboral sea

de carácter indefinido. El personal cuya relación laboral sea de carácter discontinua no podrá solicitar anticipo superior a la cantidad que le quede por devengar según la duración del contrato en vigor, y en cualquiera de los casos el tope máximo será el establecido anteriormente.

2) No se podrá tener derecho a un nuevo anticipo hasta que no haya transcurrido el total de los plazos previstos en la solicitud de anticipo, aunque se reintegre éste con anterioridad a su vencimiento.

3) Así mismo, se acuerda crear un fondo de hasta 2.400 Euros para atender casos extraordinarios de extrema gravedad o necesidad.

Artículo 16. Ropa de Trabajo.

Para los trabajadores destinados a obras y servicios de mantenimiento la empresa municipal le suministrará dos uniformes de trabajo anuales, así como el correspondiente calzado, que se entregarán cada seis meses coincidiendo con las fechas de abril y octubre.

El uniforme de invierno constará: dos pantalones apropiados, cuatro camisetas, dos sudaderas, un polar, un par de calcetines, un par de zapatos de seguridad y un anorak.

El uniforme de verano constará: dos pantalones apropiados, cinco camisetas, un par de calcetines y un par de zapatos de seguridad.

Así mismo, se dotará de prendas y botas de agua al personal que por necesidades del servicio le sea necesario su uso.

Al personal que por las necesidades del servicio así lo requiera, se le dotará de ropa de trabajo idónea para el desarrollo de la actividad que desempeñe.

Al personal de oficina de las restantes áreas, se les abonará en concepto de desgaste de ropa de trabajo la cantidad de 306 euros anuales a incluir en la nómina del mes de enero.

El uniforme de trabajo se adecuará a la discapacidad física que posea cada empleado, siempre que las prendas que componen este uniforme reúnan los requisitos necesarios para su uso en el puesto (certificado de calidad, etc.)

CAPITULO V. ORGANIZACIÓN Y RACIONALIZACION DEL TRABAJO, PROVISIÓN DE VACANTES, REGIMEN DE CONTRATACION E INGRESOS Y FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 17. Organización y racionalización del trabajo.

La organización práctica del trabajo será competencia de la Dirección de esta empresa municipal que la ejercerá sin perjuicio de las facultades reconocidas a los Delegados de Personal o Comité de Empresa, en su caso, en el Estatuto de los Trabajadores, en este Convenio o en cualquier otra norma de aplicación.

La racionalización del trabajo tendrá entre otras las siguientes finalidades:

- a) Mejora de la calidad en la prestación de servicios al ciudadano.
- b) Simplificación del trabajo, mejoras de métodos y procesos administrativos.

c) Establecimiento de plantillas adecuadas de personal.

d) Definición y clasificación de los puestos de trabajo y categorías profesionales

La Dirección de esta empresa municipal, en el ámbito de sus potestades reguladas en el presente Capítulo, analizará de manera permanente, y mediante metodologías objetivables, transparentes y de fácil gestión, la estructura de clasificación profesional y de los puestos de trabajo, los grupos de trabajo, velando por la adecuación a los mismos del sistema de retribuciones. En el caso de que fueran necesarios ajustes, la Dirección trasladará dicho extremo a la Representación de los Trabajadores.

Artículo 18. Provisión de Vacantes. Régimen de contratación e ingreso.

A) Provisión de vacantes:

La provisión de puestos de trabajo del personal de esta empresa municipal se realizará en la forma prevista en el Ordenamiento Jurídico Laboral teniendo en cuenta las directrices de Ley Estatuto Básico del empleado público. RD legislativo 5/2015 de 30 de octubre (TREBEP), el Estatuto de los trabajadores y la Ley 5/2023 de 7 de junio de la Función Pública de Andalucía.

El acceso a los puestos de trabajo ofertados por la empresa sea con carácter indefinido o temporal, deberá realizarse con respecto a los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad, debiendo reunir el personal contratado los requisitos generales de titulación y/o especialización en función del puesto ofertado, así como las demás condiciones exigidas en las pruebas de acceso que se programen.

Las vacantes que se produzcan en las distintas categorías profesionales de la plantilla del personal se cubrirán de conformidad con el siguiente orden de prelación:

1. Tendrán derecho preferente a ocupar las vacantes los trabajadores en excedencia voluntaria de igual o similar categoría que hubiesen solicitado en tiempo y forma su reingreso en la empresa.
2. Por la promoción interna de los trabajadores de esta empresa municipal. Mediante acuerdo con los representantes de personal, establecerá las condiciones particulares para cada promoción interna, que se llevará a cabo por el sistema de concurso.
3. Por cualquiera de los medios previstos en el Ordenamiento Jurídico Laboral.

B) Régimen de Contratación e ingreso:

La contratación del personal de esta empresa municipal se realizará en la forma prevista en el Ordenamiento Jurídico Laboral.

La Dirección comunicará a la Representación de los Trabajadores, con carácter previo a su realización, los procedimientos y criterios de valoración que se adopte en cada proceso de selección. Una vez finalizado el proceso de que se trate, se pondrá igualmente en su conocimiento el resultado del mismo.

En todo caso, se respetarán las competencias y atribuciones reconocidas a la Representación Legal de los Trabajadores en la legislación vigente.

La contratación se llevará a cabo según las necesidades de esta empresa municipal aplicando los tipos de contrato según la normativa vigente:

- 1) Contratación indefinida, como modalidad general.
- 2) Contratos de carácter temporal.

Para concertar un contrato de trabajo de duración determinada habrá que expresar la causa de la temporalidad, señalando la causa que habilita la contratación temporal, las circunstancias que lo justifican, así como su conexión con la duración prevista salvo modificaciones legislativas posteriores se podrán concertar dos tipos de contratos temporales:

- a) Contrato temporal por circunstancias de la producción, limitándose a dos causas de temporalidad determinadas en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, con duración máxima de 6 meses ampliable hasta un año.
- b) Contrato temporal de sustitución.

En cualquier caso, se atenderá a las modificaciones legislativas que habiliten o anulen estos u otros tipos de contratos temporales.

- 3) Contratos formativos en sus dos modalidades:
 - a) El contrato de formación en alternancia.
 - b) El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.

El ingreso de los/as trabajadores/as se considerará hecho a título de prueba, cuyo periodo será variable según la índole de los puestos a cubrir, pero que en ningún caso podrá exceder el tiempo fijado en la siguiente escala:

Personal Titulado: 6 meses.
Personal Administrativo: 2 meses.
Personal Operario: 2 meses.

Artículo 19. Formación profesional.

Esta empresa municipal facilitará la impartición de cursos de Formación Profesional para el perfeccionamiento del personal a su servicio.

CAPITULO VI. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Artículo 20. Prevención de Riesgos Laborales

Se prevén, en aplicación y desarrollo de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, que aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, las siguientes medidas a adoptar en esta empresa municipal:

A) Derecho a la protección frente a los riesgos laborales:

Los trabajadores/as tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que supone un correlativo deber de la dirección de protección de los mismos frente a los riesgos laborales.

Esta empresa municipal en cumplimiento del deber de protección tendrá que garantizar la seguridad y salud de los trabajadores/as en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Se

llevará a cabo la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores en materia de evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de los medios necesarios establecidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La formación de los trabajadores/as en materia de prevención de riesgos laborales será suficiente y adecuada y se realizará tanto al inicio del contrato, como cuando se produzcan cambios en sus funciones o cuando se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

Los trabajadores/as deberán velar por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones que reciban de esta empresa municipal.

Están obligados a usar adecuadamente máquinas, aparatos, herramientas, equipos de transporte y cualquier otro medio con los que desarrollen su actividad, así como los medios de protección facilitados por esta empresa municipal.

Tendrán el deber de informar a su superior jerárquico directo y al Servicio de prevención acerca de cualquier situación de riesgo para la salud y seguridad de los trabajadores.

Tienen el derecho de participar en la formulación de la política de prevención en su empresa y en el control de las medidas de desarrollo de la misma, a través de sus representantes legales y de los órganos internos y específicos de participación en esta materia, esto es de los Comités de Seguridad y Salud, o Delegados de Prevención.

B) Los Comités de Seguridad y Salud:

Son los órganos internos especializados de la participación en esta materia. Se constituirán en todos los Centros de Trabajo que tengan cincuenta o más trabajadores adscritos.

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

Sus competencias y facultades son:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos de la empresa. Se debatirán en su seno los proyectos de planificación, organización y desarrollo de las actividades de prevención y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.
- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, mediante propuesta la empresa
- Está facultado para conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando las visitas oportunas.
- Conocer todos los documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo y los procedentes del Servicio de prevención en su caso.
- Conocer y analizar los daños producidos en la salud o integridad física de los trabajadores, para valorar sus causas y proponer medidas preventivas.

- f) Conocer e informar la memoria y programación anual de Servicios de prevención.

C) Delegados de Prevención:

Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Serán designados por y entre los representantes de personal.

Serán designados entre la Representación de los Trabajadores en la empresa, con arreglo a la siguiente escala:

Hasta 49 personas trabajadoras: 1 Delegado/a de Prevención.

De 50 a 100 personas trabajadoras: 2 Delegados/as de Prevención

Si la sociedad cuenta con treinta trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal. Si la sociedad cuenta de treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal.

Sus competencias son:

- Colaborar con la Dirección de la empresa municipal en la mejora de la acción preventiva.
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- Ser consultados por la Dirección, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el art. 33 de la LPRL. (consultas obligatorias).
- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Estarán facultados para:

- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo y a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en sus visitas.
- Tener acceso a la información y documentación en materia de condiciones de trabajo, excepto la información médica de carácter personal.
- Ser informados sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos.
- Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo acceder a cualquier zona, sin que se altere el normal desarrollo del proceso productivo.
- Efectuar propuestas.
- Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades.
- En cuanto a la formación facilitada por esta empresa municipal, el tiempo dedicado se considerará a todos los efectos tiempo de trabajo.

D) Vigilancia de la salud:

Esta empresa municipal garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

E) Disposiciones legales sobre normativa en obras de construcción:

Cuando se lleve a cabo por parte de los trabajadores de la empresa actividades que conlleven riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad, como es el caso de obras de construcción, se llevaran a cabo cumpliendo los condicionantes respecto la prevención de riesgo laborales específicas de la normativa legal vigente, así como sus actualizaciones.

Normativa aplicable:

- Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales
- Real Decreto 171/2004 de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales
- Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social
- Real Decreto 39/1997 de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención
- Real Decreto 1627/1997 de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y de salud en las obras de construcción
- Real Decreto 485/1997 de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo. (BOE 23/04/1997)
- Real Decreto 486/1997 de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo. (BOE 23/04/1997)
- Real Decreto 487/1997 de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de Seguridad y Salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorso lumbares para los trabajadores. (BOE 23/04/1997)
- Real Decreto 1311/2005 de 4 de noviembre, sobre protección de la seguridad y Salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados o que puedan derivarse de la exposición a vibraciones mecánicas
- Real Decreto 286/2006 de 10 de marzo, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido
- Real Decreto 773/1997 de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual
- Real Decreto 1215/1997 de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo
- Real Decreto 614/2001 de 8 de junio, sobre disposiciones mínimas para la protección de la salud y seguridad de los trabajadores frente al riesgo eléctrico. (BOE 21/06/2001)
- Ley 32/2006 de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción. (BOE 19/10/2006)

- Real Decreto 1109/2007 de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción. (BOE 25/08/2007). Lo modifica el Real Decreto 327/2009, de 13 de Marzo, BOE 14/03/2009 MI
- Resolución Circular N° 3/2006, sobre medidas a adoptar en materia de seguridad y salud en el uso de instalaciones y medios auxiliares de obras
- Directiva 89/391/CEE. Medidas para mejora de la seguridad y salud en el trabajo
- Directiva 92/57/CEE. Disposiciones mínimas de seguridad y salud que deben aplicarse en las obras de construcción temporales o móviles
- Orden 2988/1998 de 30 de junio, por la que se establecen los requisitos mínimos exigibles para el montaje, uso, mantenimiento y conservación de los andamios tubulares utilizados en las obras. (BOCM 14/07/1998)
- Real Decreto 836/2003 de 27 de junio, por el que se aprueba una nueva Instrucción técnica complementaria 'MIE-AEM-2' del Reglamento de aparatos de elevación y manutención, referente a grúas torre para obras u otras aplicaciones

CAPITULO VII. DERECHOS SINDICALES Y ACCION SINDICAL

Artículo 21. Derechos sindicales y acción sindical

A) Derecho de los trabajadores:

Los/as trabajadores gozarán de los derechos sindicales siguientes:

Los/as trabajadores de la Sociedad tendrán derecho a reunirse en asamblea. La asamblea podrá ser convocada por la Delegación de Personal, o por un número de personas trabajadoras no inferior al 25% de la plantilla. La asamblea será presidida en todo caso por la Delegación de Personal, que será responsable del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa.

Cuando el lugar de reunión sea el del centro de trabajo, la convocatoria, con expresión del orden del Día propuesto por los convocantes, se notificará a la Dirección de la empresa como mínimo con 48 horas de antelación.

Generalmente, el lugar de reunión será el del centro de trabajo, y se realizará fuera de la jornada laboral. No obstante, se reconoce el derecho a celebrar asambleas en horas de trabajo, con un máximo de 10 horas anuales o 3 convocatorias.

Dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

1.º Cuando la empresa cuente con hasta cien trabajadores, quince horas.

2.º Cuando la empresa cuente desde ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.

Los trabajadores tendrán derecho, si así lo solicitan, a que se les descuenta de su nómina el importe de la cuota sindical del sindicato al que estén afiliados

B) Derechos de los Comités de Empresa y Delegados de Personal.

Los Delegados de Personal o el Comité de Empresa son el órgano representativo de los trabajadores, sin perjuicio de la representación que corresponda a las Secciones Sindicales respecto de sus propios afiliados.

Los Comités de Empresa y Delegados de Personal tendrán como mínimo los siguientes derechos:

- 1) Los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal dispondrán de 15 horas mensuales retribuidas para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los trabajadores que representan.
- 2) Cuando por las funciones desempeñadas por los representantes, requieran una sustitución en el desempeño del puesto, se informará a la Dirección sobre la ausencia por motivos sindicales con una antelación mínima de 24 horas, tomando como referencia el turno del trabajador. De no realizarse la sustitución, en ningún caso quedará limitado el derecho del trabajador a realizar sus actividades representativas.
- 3) Los Comités de Empresa y Delegados de Personal, podrán acordar la acumulación de todas o parte de las horas sindicales de sus miembros en uno o varios de ellos. Cuando la acumulación de horas sindicales en uno o varios miembros del Comité sin rebasar el máximo total suponga el total de la jornada, el hecho, supondrá la liberación de esos representantes y será necesaria la comunicación previa a la dirección de la empresa.
- 4) Los Comités de Empresa y Delegados de Personal controlarán el mejor ejercicio del tiempo sindical empleado.
No se incluirán en el cómputo de horas el empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativas de la dirección de la empresa.
- 5) Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, gozarán de una protección que se extiende, en el orden temporal, desde el momento de proclamación como candidato hasta un año después de la cesión del cargo.
- 6) Se facilitará a cada Comité de Empresa y Delegado de Personal, tableros de anuncios para que, bajo su responsabilidad, coloque cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y se estimen pertinentes. Dichos tableros se colocarán en lugares claramente visibles, para permitir que la información llegue a los trabajadores fácilmente.

La Delegación de Personal tendrá las siguientes competencias: Recibir información sobre los aspectos siguientes:

- 1.- Sobre la evaluación económica de la empresa, anualmente.
- 2.- Balance, Cuenta de Resultados y Memoria, Presupuesto y Escalafón, anualmente.
- 3.- Evolución probable del empleo en la empresa, contratación y cese del personal, con el procedimiento seguido para ello.
- 4.- Índice de absentismo y sus causas, anualmente.
- 5.- Accidentes laborales y enfermedades profesionales, así como sus consecuencias y estudios sobre la prevención de los mismos, anualmente.
- 6.- Normativa interior o exterior que incida sustancialmente en el proceso de trabajo.
- 7.- Relación anual personalizada de las horas extraordinarias realizadas.

C) Derechos de las Centrales Sindicales, Secciones Sindicales y afiliados:

Las Centrales Sindicales, podrán constituir secciones en los centros de trabajo, cuando la plantilla exceda de tres trabajadores.

Las Secciones Sindicales constituidas como tales, tendrán los siguientes derechos:

1. Disponer de las salas de reuniones de la empresa al igual que el Comité de Empresa o Delegados de Personal, cuando el índice de afiliación sea suficientemente representativo.
2. Nombrar a un delegado cuando el número de afiliados alcance el 10% para centros o servicios de hasta 250 empleados, el 5% cuando sea de más de 251 empleados; si supera el 15% en el primer caso, y el 7,5% en el segundo, se podrá nombrar un delegado más, siendo dos el número máximo en todo caso.
3. Los delegados podrán dedicarse a sus actividades sindicales las mismas horas que disponen los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal del centro que se trate.

Serán funciones de los delegados sindicales:

- 1) Presentar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y los afiliados del mismo en la empresa y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicatos y la Dirección o Gestor de los respectivos centros.
- 2) Asistir a las reuniones del Comité de Empresa y Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de Interpretación, con voz pero sin voto.
- 3) Tendrán acceso a la misma información y documentos que la empresa debe poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y este Acuerdo a los miembros del Comité de Empresa.
- 4) Serán oídos con la empresa en el tratamiento de aquellos problemas que afecten a los afiliados al sindicato.
 1. Serán así mismo, informados y oídos por la empresa con carácter previo:
 2. Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.
 3. En materia de reestructuración de plantillas, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo en general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
 4. La implantación de revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
 5. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al sindicato, cuya representación ostente el delegado, un tablón de anuncios deberá establecerse dentro de la empresa y en lugar donde garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.
 6. En materia de reuniones ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.
 7. Los delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les sean propias.

D) Solución de conflictos:

- 1) Para resolver los conflictos surgidos entre las partes negociadoras, éstas podrán nombrar acuerdo mutuo, uno o varios mediadores los cuales formularán el correspondiente dictamen.

- 2) La negativa de las partes a aceptar las propuestas presentadas por el mediador, habrá de ser razonada y por escrito del que enviará copia a las partes y a los efectos que se estimen pertinentes
- 3) Las propuestas del mediador y la posición de las partes habrán de hacerse públicas de inmediato.

Cualquier aspecto no regulado en esta materia será la legislación supletoria, de lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y cuantas disposiciones puedan desarrollarlo.

CAPITULO VIII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 22. Régimen Disciplinario.

El personal laboral queda sujeto al régimen disciplinario establecido en el Título VII del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y sus actualizaciones vigentes. Igualmente, el régimen disciplinario del personal laboral se regirá, en lo no dispuesto en dicho título, por la legislación laboral.

CAPITULO IX. DEBERES DEL PERSONAL

Artículo 23. Deberes del Personal.

Los deberes del personal sujeto a este convenio serán los establecidos en el Capítulo VI del Título III del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y sus actualizaciones vigentes, los deberes del personal se regirá en lo no dispuesto en dicho título, por la legislación laboral.

CAPITULO X. CATEGORÍAS PROFESIONALES, RETRIBUCIONES Y CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 24. Categorías profesionales.

A) Clasificación Profesional:

La Clasificación Profesional tiene por objeto la determinación, ordenación y definición de los diferentes grupos y categorías profesionales que pueden ser asignadas a los trabajadores de acuerdo con las funciones y tareas que efectivamente desempeñen.

B) Establecimiento de grupos profesionales:

Los grupos profesionales se clasifican, de acuerdo con la titulación exigida para el acceso a los mismos, en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso. Se establecen los siguientes Grupos Profesionales:

Grupo A 1:

Para el acceso a los cuerpos o escalas de este Grupo A1 se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado, así como estar en posesión del correspondiente título de Licenciado, Arquitecto o Ingeniero, expedido por una Facultad o Escuela Técnica Superior, para ser contratados en virtud de su titulación para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo definido como de Titulación Superior, en la relación de puestos de trabajo del personal al servicio de esta empresa municipal.

Hasta tanto no se generalice la implantación de los nuevos títulos universitarios, seguirán siendo válidos los títulos universitarios oficiales vigentes.

Grupo A2:

Forman parte de este grupo y se integrarán en él los trabajadores que, estando en posesión del título universitario de Grado, de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico o título equivalente reconocido por el Ministerio de Educación y Ciencias, han sido o son contratados en virtud de su titulación para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo definido como de Técnico Medio en la relación de puestos de trabajo del personal al servicio de esta empresa municipal.

Grupo B:

Forman parte de este grupo y se integrarán en él los trabajadores que estando en posesión del título de Técnico Superior y esté definido en la relación de puestos de trabajo del personal al servicio de esta empresa municipal

Grupo C1:

Forman parte de este grupo y se integrarán en él los trabajadores que estén en posesión del título de B.U.P., Bachiller Superior, Formación Profesional de 2.º Grado, con categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo, han sido contratados para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo en razón a su titulación o su categoría profesional y esté definido en el Catálogo de puestos de trabajo del personal al servicio de esta empresa municipal.

Grupo C2:

Forman parte de este grupo y se integrarán en él los trabajadores bien con título de Estudios Primarios, Graduado Escolar, Formación profesional de 1º grado o bien por su formación laboral con categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo, han sido contratados para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo a razón de su titulación, o su categoría profesional, o su experiencia laboral, y esté definido en el Catálogo de puestos de trabajo del personal de esta empresa municipal.

Otras Agrupaciones Profesionales (OAP):

Para el acceso en este grupo no se exige estar en posesión de ninguna de las titulaciones previstas en el sistema educativo y esté definido en la relación de puestos de trabajo del personal al servicio de esta empresa municipal.

Artículo 25. Retribuciones y condiciones económicas.

Las retribuciones del personal de esta empresa municipal serán las siguientes:

- A) Salario Base.
- B) Complementos:

- 1) Complementos de Categoría.
- 2) Complemento de Antigüedad. Los trabajadores gozarán de un complemento personal de antigüedad consistente en un aumento periódico de un 4% del salario base por cada trienio al servicio de esta empresa municipal
- 3) Complemento Específico, destinado a retribuir la especial dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, incompatibilidad exigible para el desempeño de determinados puestos de trabajo o las condiciones en que se desarrolla el trabajo. Este complemento se cuantificará para cada puesto de trabajo.

Igualmente, este complemento específico Factor 3 se aplicará según los siguientes niveles de Grados

Grado 1 (Devengo en los siete primeros meses de trabajo y abonado desde el primer mes)

Grado 2 (Devengo a partir del cumplimiento del séptimo mes y 1 día de trabajo y abonado desde la nómina del mes siguiente del devengo)

Grado 3 (Devengo a partir del cumplimiento del treceavo mes y 1 día de trabajo y abonado desde nómina del mes siguiente al devengo)

Grado 4 (Devengo a partir del cumplimiento de trescientos meses de experiencia laboral continuada en esta empresa municipal)
Valor del Grado: Una mensualidad de las retribuciones del empleado/a excluyendo el complemento de la productividad si lo hubiera. A estos efectos, se entiende por retribución la suma de las cantidades mensuales correspondientes a retribuciones Básicas, Complemento de categoría y específico.

- 4) Complemento de Productividad. El Complemento de Productividad retribuye el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el trabajador desempeña sus funciones.
En ningún caso, las cuantías asignadas por Complemento de Productividad durante un período de tiempo originarán ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos.

C) Pagas extraordinarias:

Todos los trabajadores devengarán dos pagas extraordinarias, una de verano y otra de Navidad, consistente cada una de ellas en treinta días de haber incluyendo en ellas la aplicación del Real Decreto Ley 8/2010 del 20 de mayo, según acuerdo aprobado en Pleno del Ayuntamiento de fecha 21 de junio del 2010.

Estas pagas extraordinarias se abonarán los días 30 de junio y 20 de diciembre.

D) Otros complementos:

Según la valoración de puestos de trabajo realizada en esta empresa municipal.

CAPÍTULO XI. IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

Artículo 26. Compromiso de la empresa por la Igualdad.

En SODERIN VEINTIUNO DESARROLLO Y VIVIENDA M.P. S.A.U mostramos nuestra preocupación por responder y tomar partido en la actual lucha por la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Por este motivo, y como empresa, asumimos nuestra responsabilidad, declarando nuestro compromiso por medio del desarrollo y asunción de políticas que integren la equidad e igualdad efectiva entre hombres y mujeres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo e implementando medidas que permitan la igualdad en el seno de nuestra organización. De este modo, establecemos la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, y en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendida como “la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

Asimismo, respetando el principio de transparencia descrito en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en nuestra comunicación interna y externa informaremos acerca de todas las decisiones y acciones adoptadas a este respecto, y mostraremos una imagen acorde con el principio de igualdad.

Los principios mencionados se llevan a la práctica a través del I Plan de Igualdad aprobado entre la empresa y la representación legal de los trabajadores para el periodo 2024-2028, en un proceso de negociación colectiva, en noviembre del 2024.

Igualmente, la empresa cuenta con un Protocolo vigente de actuación frente al acoso, aprobado en noviembre de 2024, que protege el derecho a la integridad moral y la dignidad de los trabajadores, el derecho a la intimidad y al honor, y el derecho a la igualdad de trato y no discriminación, como herramienta para la detección y prevención de las conductas de acoso moral, sexual y acoso discriminatorio.

Artículo 27. Objetivos en materia de Igualdad.

El objetivo general del vigente Plan de Igualdad de la empresa para 2024-2028 es prevenir y eliminar las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres que pudiera haber en la empresa.

Y los objetivos específicos son los siguientes:

1. Equilibrar el número de mujeres y hombres que componen la plantilla de la empresa.
2. Explicitar criterios igualitarios en los procesos selectivos.
3. Fomentar la presencia femenina o masculina en aquellos puestos o categorías donde exista una menor representatividad.
4. Garantizar la igualdad de posibilidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.
5. Favorecer el acceso a la formación de toda la plantilla, y fundamentalmente de quienes se incorporen de permisos o suspensiones de trabajo.
6. Garantizar un sistema retributivo, por todos los conceptos, que no genere discriminación por razón de sexo.

7. Promover la dimensión de género en las condiciones de trabajo y la recogida de datos.
8. Conciliar la ordenación del tiempo de trabajo, mediante la adopción de medidas que hagan compatible la vida personal, familiar y laboral.
9. Reducir la infrarrepresentación femenina en los sectores que se presenta.
10. Velar por la prevención y el tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo en la empresa.
11. Introducir la perspectiva de género en la comunicación interna y externa de la empresa.
12. Atender de forma integral los casos de violencia de género que haya en la empresa.

Artículo 28. Medidas del Plan de Igualdad.

Las medidas que se incluyen en el vigente Plan de Igualdad se han definido conforme a las necesidades detectadas en el informe diagnóstico y han sido objeto de negociación con la Comisión Negociadora. Dichas actuaciones se clasifican en las áreas de:

1. Estructura de la Plantilla.
 - a. Recogida de información desagregada por sexo.
 - b. Presentación trimestral de los datos de presencia de mujeres y hombres en todos los servicios a la Comisión Negociadora.
2. Proceso de Selección y Contratación.
 - a. Elaboración de un guion para entrevistas sin sesgos de género.
 - b. Publicación de procesos selectivos con lenguaje inclusivo.
 - c. Formación a personas que intervienen en los procesos selectivos sobre lenguaje e imágenes no sexistas.
3. Promoción profesional.
 - a. Confección de un protocolo de promoción interna.
 - b. Formación en igualdad para la totalidad de la plantilla.
4. Formación.
 - a. Solicitar a las empresas de formación que no incluyan roles o estereotipos sexistas en sus temarios ni lenguaje sexista.
 - b. Diseño de un programa de actualización formativa para quienes se incorporan de permisos.
5. Condiciones de Trabajo.
 - a. Comunicación a la empresa de PRL de la necesidad de adaptar procedimientos y documentos a la perspectiva de género.
 - b. Establecer cláusulas sobre igualdad en los pliegos de contratación.
6. Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Familiar, Personal y Laboral.
 - a. Campaña de difusión de medidas de conciliación en cada centro de trabajo.
 - b. Creación y difusión de un listado de recursos de atención a la infancia y a la dependencia de la zona.
7. Infrarrepresentación Femenina.
 - a. Establecer como criterio de desempate en procesos selectivos y de promoción la elección del sexo menos representado.
8. Acoso Sexual y por Razón de Género.
 - a. Formación a toda la plantilla en cuestiones de acoso.
 - b. Optimización del protocolo de acoso existente.

- c. Difusión del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
9. Comunicación y sensibilización.
- a. Publicación en web y redes sociales del Plan de Igualdad aprobado.
 - b. Webinar para dar a conocer el Plan de Igualdad a las personas trabajadoras.
 - c. Difusión online de una guía sobre lenguaje e imágenes no sexistas.
10. Violencia de Género.
- a. Exposición de los derechos de las personas víctimas de violencia de género en documento de acogida de la empresa, intranet y tableros de anuncios.
 - b. Elaborar un protocolo de violencia de género.
 - c. Dotar de información a las personas trabajadoras en materia de violencia de género. Nos remitimos al contenido del Plan en lo que respecta al desarrollo y programación de cada una de las medidas enumeradas.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.

El presente convenio colectivo una vez aprobado por el consejo de administración de esta empresa municipal desplegará efectos desde el 1 de julio del 2026.

En consecuencia, las condiciones económicas y demás previsiones contenidas en el presente Convenio serán de aplicación con carácter retroactivo desde dicha fecha, procediéndose, en su caso, a la regularización a las cantidades que correspondan.

La vigencia del convenio será de tres años extendiéndose desde 1 de julio del 2026 al 30 de junio del 2029, sin perjuicio de la fecha de sus firma, registro y publicación oficial.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.

La relación de categoría profesionales por grupos, serán las recogidas en el **Anexo I**,

Las retribuciones del personal acogido al ámbito de este Convenio, serán las reflejadas en la tabla que se adjunta en el **Anexo II**.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.

Ambas partes acuerdan que durante la vigencia de este convenio las nuevas modificaciones y acuerdo que se lleven a cabo en el convenio del Ayuntamiento de La Rinconada se aplicarán a este convenio mediante aprobación de acuerdo en la comisión mixta paritaria, en el plazo de dos semanas.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

En lo no pactado en el presente convenio se ajustará a la normativa y legislación de aplicación vigente.

Los Complementos Específicos que se establezcan en el presente Convenio serán los indicados en el Anexo II adjunto.

Las cantidades que figuran para los distintos grupos y categorías son mensualidades, siendo el total de la retribución de 14 pagas, incluyendo en las dos pagas extraordinarias la aplicación del Real Decreto Ley 8/2010 del 20 de mayo, según acuerdo aprobado en Pleno del Ayuntamiento de fecha 21 de junio del 2010.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

El personal acogido al ámbito de aplicación de este Convenio experimentará la subida que establezca la L.P.G.E. para el Personal de la Administración Pública en cada ejercicio

ANEXO I.

RELACIÓN DE CATEGORÍAS POR GRUPOS.

Grupo A1:

- Licenciado/a en Derecho / Asesoría Jurídica
- Licenciado/a en Económicas / Asesoría Laboral
- Graduado/a Sociología, Ciencias Políticas y de la Administración / Contratación
- Arquitecto/a Superior

Grupo A2:

- Diplomado/a Empresariales
- Diplomado/a Empresariales/ Técnico Medio en Organización
- Diplomado/a Empresariales/ Asesora de Marketing Comercial
- Diplomado/a Empresariales/ Agente Desarrollo Local
- Arquitecto/a Técnico

Grupo C1:

- Delineante
- Administrativo/a

Grupo C2:

- Auxiliar Administrativo/a
- Oficial (coordinador/a de servicios) / Encargado de Obra
- Oficial 1º Albañil
- Oficial 1º Maquinista/ Albañil

OTRAS AGRUPACIONES PROFESIONALES (OAP):

- Peón/a

ANEXO II

PUESTO DE TRABAJO	GRUPO	SALARIO BASE 2026	COMPLEMEN TO CATEGORÍA 2026	Trienio	COMPLEMENTO ESPECÍFICO		
					Factor 3 Grado 1	Factor 3 Grado 2	Factor 3 Grado 3
Licenciado en Derecho / Asesoría Jurídica	A1	1.374,86	437,71	54,99	611,07	710,49	809,01
Licenciado en Economicas / Asesoría Laboral	A1	1.374,86	437,71	54,99	611,07	710,49	809,01
Graduado Sociología, ciencias políticas y de la Administración / Contratación	A1	1.374,86	437,71	54,99	611,07	710,49	809,01
Arquitecto Superior	A1	1.374,86	465,74	54,99	679,68	778,20	876,72
Diplomado Empresariales	A2	1.307,64	336,71	52,31	574,45	672,97	771,50
Diplomado Empresariales/ Técnico Medio en Organización	A2	1.307,64	336,71	52,31	574,45	672,97	771,50
Diplomado Empresariales/ Asesora de Marketing Comercial	A2	1.307,64	336,71	52,31	574,45	672,97	771,50
Diplomado Empresariales/ Agente Desarrollo Local	A2	1.307,64	336,71	52,31	574,45	672,97	771,50
Arquitecto Técnico	A2	1.307,64	336,71	52,31	574,45	672,97	771,50
Delineante	C1	1.121,23	260,47	44,85	529,27	627,79	726,30
Administrativo/a	C1	1.121,23	260,47	44,85	529,27	627,79	726,30
Auxiliar Administrativo/a	C2	1.007,16	224,77	40,29	475,61	574,13	672,65
Oficial (Coordinador servicio)	C2	1.007,16	409,59	40,29	667,44	765,65	864,48
Oficial 1º Albañil	C2	1.007,16	224,77	40,29	562,07	660,59	759,11
Oficial 1º Maquinista/ Albañil	C2	1.007,16	224,77	40,29	562,07	660,59	759,11
Peón ordinario de la Construcción	OAP	906,64	189,62	36,27	592,15	690,67	789,19