

JUNTA DE ANDALUCIA

Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo. Delegación Territorial en Córdoba

BOP-A-2026-212

Servicio de Administración Laboral

Expediente: 14/01/0214/2025

Código de Convenio: 14104002012026

Visto el Texto suscrito por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa SOCIEDAD PARA EL DESARROLLO DE PUENTE GENIL SL (SODEPO), aprobado el día 15 de diciembre de 2025, subsanado mediante acta que se aporta de la reunión celebrada por esa misma comisión el día 12 de enero de 2026, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, modificado por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA nº 215, de 31 de octubre), el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la Organización Territorial Provincial de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA Ext. nº 90, de 30 de diciembre), modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto (BOJA Ext. nº 29, de 30 de agosto), el artículo 5 del Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre Reestructuración de Consejerías, en relación con el artículo 11 del Decreto del Presidente 6/2024, de 29 de julio, sobre Reestructuración de Consejerías, y el Decreto 155/2022, de 9 agosto, por el que se regula la Estructura Orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo (BOJA Ext. nº 28 de 11 de agosto)

A C U E R D A

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo, y Planes de Igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

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

Córdoba, 26 de enero de 2026.– La Delegada Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Córdoba, María Dolores Gálvez Páez.

Código Seguro de Verificación (CSV): F3A4 6425 2ADF 6FB1 6EBF Fecha Firma: 09-02-2026 07:57:02
Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “SODEPO”
SOCIEDAD PARA EL DESARROLLO DE PUENTE GENIL SL**

Tras la conclusión del proceso seguido por la comisión negociadora constituida el 16-01-2025, las partes integrantes de la misma han alcanzado el acuerdo de modificación del Convenio Colectivo de la empresa, que ha sido aprobado por la representación de los trabajadores de la empresa celebrada el día 10-12-2025.

Las partes firmantes reafirman su compromiso de continuar por la estabilidad de la Empresa, su crecimiento y su constitución en referente al sector, manifestando su voluntad de avanzar en el afianzamiento de la Empresa de forma que puedan mejorarse constantemente tanto las condiciones de trabajo como la eficacia y eficiencia de los servicios que se prestan al ciudadano, y en el marco de estas consideraciones han acordado el Convenio Colectivo cuyas disposiciones se detallan.

**CAPÍTULO I
Disposiciones Generales**

Artículo 1. Base Jurídica

El presente Convenio Colectivo tiene como objeto principal la regulación de las relaciones entre la entidad Sociedad para el Desarrollo de Puente Genil SL, en adelante la Empresa o **SODEPO**, entidad dependiente del Ayuntamiento de Puente Genil, siendo éste su socio único y el personal a su servicio.

El Convenio Colectivo fundamenta su base jurídica en las disposiciones legales y reglamentarias que desarrollan los preceptos constitucionales; y en particular en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en los principios reflejados en los artículos 52, 53, 54, 55 y 59 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, así como de las demás disposiciones que en materia de negociación colectiva le es de aplicación.

Dado el carácter de empresa comprendida en el Sector Público, todo lo acordado en el presente convenio no podrá en modo alguno superar las limitaciones que con carácter general se impongan a las sociedades mercantiles comprendidas en el Sector Público.

Artículo 2. Ámbito Funcional

El ámbito funcional del presente Convenio Colectivo regula las condiciones laborales, sociales, y económicas en todos los centros de trabajo y tajos de obra dependientes de SODEPO SL, considerándose como tales las existentes en el momento de la adopción de este acuerdo y cuantos en lo sucesivo se establezcan.



Artículo 3. Ámbito Personal

El presente Convenio afectará a la totalidad del personal que, con relación jurídico laboral, preste sus servicios en la empresa, cualquiera que sea la modalidad de contratación a excepción del personal de Alta Dirección.

Al personal contratado con cargo a subvenciones o programas concertados o conveniados con Administraciones Públicas le serán de aplicación las condiciones económicas expresadas en las subvenciones o programas correspondientes, siendo de aplicación el resto de las normas reguladas en este Convenio.

Artículo 4. Ámbito Temporal: Vigencia, Duración, Prórroga y Denuncia

Con independencia de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba, el presente convenio entrará en vigor a partir de la fecha de su firma, y extenderá su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2027, si bien los efectos económicos de la introducción de la antigüedad tendrán carácter retroactivo desde el día 1 de julio de 2025, con independencia de su abono que lo será de forma prorrteada y fraccionada a lo largo del año 2026.

Se considerará tácitamente prorrogado por periodos anuales completos en caso de no ser denunciado en forma por cualquiera de las partes firmantes.

Para que la denuncia tenga efecto, tendrá que hacerse mediante comunicación notificada por escrito a la otra parte, con una antelación mínima de un mes antes del vencimiento del plazo de vigencia señalado, y, en su caso del vencimiento de cualquiera de las prórrogas, si las hubiera. Una vez denunciado, el presente Convenio Colectivo quedará prorrogado hasta la firma de un nuevo acuerdo.

Artículo 5. Condiciones más Beneficiosas

La aplicación del presente convenio se realizará en su conjunto, de forma que se respete la situación de cada trabajador considerando la misma en cómputo global.

Artículo 6. Vinculación a la Totalidad

Las condiciones sociales y económicas pactadas en el presente convenio constituyen un todo indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual de todos los devengos y por todos los conceptos, salvo modificaciones de disposiciones de derecho necesario.

Artículo 7. Incremento y Revisión

Durante la vigencia del Convenio, el incremento de las retribuciones del personal, de SODEPO, SL, será la que determine, con carácter general, para todo el sector público la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 8. Derecho Supletorio

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a los acuerdos que adopten los representantes de los trabajadores y sindicales del personal, con la dirección de la empresa, y a las disposiciones le-



gales vigentes, optándose siempre por aquella que resulte más favorable para el/la trabajador/a o colectivo de que se trate, salvo, que por el propio contenido de las normas de rango superior que les sea de aplicación, resulte incompatible, inaplicable o se prohíba específicamente.

CAPÍTULO II

De las Relaciones de Trabajo

Artículo 9. Acceso al Puesto de Trabajo

La selección, admisión, y contratación del personal será competencia de la Dirección de la Empresa, con sujeción a las disposiciones generales vigentes y a las específicas contenidas en el presente Convenio. En los procedimientos especiales de selección que puedan desarrollarse para el acceso a puesto de trabajo con carácter fijo de plantilla, podrán asistir los representantes de los trabajadores.

Artículo 10. Promoción Interna

En los baremos de los procedimientos de selección que puedan desarrollarse para el acceso a puesto de trabajo con carácter fijo de plantilla, se establecerá un sistema que permita legalmente primar la promoción profesional de los trabajadores de la misma que reúnan las condiciones de las convocatorias, de forma que se posibilite la promoción profesional. En igualdad de puntuación, primará la antigüedad en la empresa.

La dirección dará publicidad, con suficiente antelación, de las vacantes a cubrir mediante comunicación remitida al comité de empresa y expuestas en los tablones de anuncios para su inserción a los efectos de que los trabajadores que estén interesados puedan presentar su solicitud para ser incorporados a la lista de aspirantes que elaborará la empresa.

Salvo reserva de Ley, los representantes de los trabajadores participarán en la selección del Tribunal Calificador.

Artículo 11. Periodo de Prueba

Se establece con carácter general un periodo de prueba máximo de tres meses para los técnicos titulados, un mes para los trabajadores cualificados, y quince días para el personal no cualificado.

Las situaciones de ausencias al trabajo que afecten los trabajadores durante el periodo de prueba, por causas justificadas, interrumpirán el cómputo del mismo.

Artículo 12. Contratación Eventual

En el marco de la regulación del Estatuto de los trabajadores, las partes acuerdan ampliar hasta un máximo de doce meses la regulación temporal del contrato eventual, amparándose en una mayor necesidad de adaptación de este personal auxiliar.



Artículo 13. Incapacidad Temporal

Todos los/las trabajadores/as afectados/as por este convenio que se encuentren en situación de incapacidad temporal percibirán, un complemento que garantice el 100% de sus retribuciones salariales fijas en su cuantía y periódicas en su devengo conforme a las siguientes situaciones:

En caso de accidente laboral, el 100% de las retribuciones.

En caso hospitalización por cualquier causa, el 100% de las retribuciones en tanto dure la hospitalización.

En caso de enfermedad común:

1. Durante los tres primeros días, el 50% de las retribuciones.
2. Desde el cuarto al vigésimo, ambos inclusive, el 75% de las retribuciones citadas.
3. Desde el vigésimo primero en adelante el 100% de las retribuciones citadas.

Este complemento se mantendrá mientras el trabajador esté sujeto a IT y en situación de alta en la empresa, siempre que ésta abone el citado importe en pago delegado.

Para tener derecho a este complemento de incapacidad temporal habrá de cumplirse los siguientes requisitos:

1. Ser beneficiario de la prestación de Incapacidad Temporal.
2. Que justifiquen debidamente la situación de IT para lo cual deberán presentar en la empresa los oportunos partes de baja y confirmación.

Los partes de baja y confirmación deberán entregarse en la empresa en el plazo máximo de los tres días siguientes a la fecha de emisión de dicho parte.

Los partes de alta deberán entregarse en la empresa el mismo día en que se emitan al objeto de preparar la incorporación del/la trabajador/a.

En aquellas situaciones en que, a requerimiento de la empresa de un segundo diagnóstico médico, manifieste que el/la trabajador/a se encuentra apto para el trabajo, no procederá abonar el complemento citado.

En todo caso, se estará a las limitaciones preceptuadas por la legislación vigente en cada momento y, en particular a las preceptuadas en el artículo 16 del Real Decreto Ley 20/2012.

En lo no previsto en el presente Convenio, será de aplicación lo estipulado para la Incapacidad Temporal en el sector público.

Aquellos trabajadores que a la firma del presente convenio se encuentren en baja por incapacidad permanente o por incapacidad temporal por cualquier causa, percibirán los complementos fijados anteriormente conforme a las retribuciones fijas que vinieran percibiendo.

Artículo 14. Protección durante el embarazo, nacimiento y cuidado del menor

1.- Al objeto de garantizar la protección de la madre y el feto durante el embarazo, la trabajadora embarazada tendrá derecho a que se le asignen temporalmente tareas acordes a su estado dentro de la misma categoría profesional, en caso de que las funciones del puesto de trabajo que ocupa habitualmente pudieran



ser perjudiciales para su salud. Se dirigirá petición, acompañada de informe médico a la Dirección de la Empresa.

2.- Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso por escrito a la empresa y justificación.

3.- La suspensión del contrato de trabajo por nacimiento y cuidado del menor, que corresponde a ambos progenitores, se regirá en cuanto a su duración, distribución y demás condiciones por lo dispuesto en el **Artículo 48 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores** y la normativa de desarrollo vigente en cada momento.

4.- Finalizado el período de suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor, la persona trabajadora tendrá derecho al disfrute continuado de sus vacaciones anuales y días de asuntos propios reconocidos en el presente convenio si no los hubiera disfrutado con anterioridad. Dicha acumulación tendrá como tope el 31 de diciembre de cada año, no pudiéndose disfrutar de los días devengados y no disfrutados fuera del año en curso.

Artículo 15. Lactancia

Se estará a lo dispuesto en la Legislación Vigente y en particular en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 16. Excedencia

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores en materia de excedencias. No obstante, salvo en lo relativo a la excedencia por guarda legal, se aplicará lo siguiente:

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a **tres años** para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto por naturaleza como por adopción, o de cada menor sujeto a guarda con fines de adopción o acogimiento permanente.

El derecho podrá ejercerse **en cualquier momento hasta que el menor cumpla trece años de edad**, o hasta que transcurra el plazo máximo legal establecido en caso de adopción o acogimiento.

Esta excedencia será única por cada hijo o hija y podrá disfrutarse de forma independiente por cada uno de ellos, siempre que, en el momento de iniciarse la excedencia, el menor no haya cumplido los trece años o no haya transcurrido el plazo legal previsto para el disfrute del derecho.

Cuando exista más de un hijo o hija que genere este derecho, el personal podrá disfrutar una excedencia por cada uno de ellos de forma sucesiva, **sin necesidad de periodo de carencia** entre una y otra, siempre que en el momento de su solicitud concurren los requisitos de edad o situación del menor que dan origen al derecho.

En cada solicitud deberá identificarse expresamente el hijo o hija causante, con indicación de su fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa que origine el derecho.

El inicio de una nueva excedencia por un segundo o ulterior hijo o hija **pondrá fin a la excedencia anterior**, sin perjuicio de que ambas puedan disfrutarse de forma consecutiva si los menores cumplen los requisitos establecidos.



Durante el tiempo de excedencia, el personal tendrá derecho a **reserva del puesto de trabajo** durante todo el periodo de excedencia. Además, se tendrá derecho al **cómputo del tiempo** a efectos de antigüedad, carrera profesional y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación, en los términos previstos en este convenio y en la legislación vigente.

Artículo 16. bis. Jubilación

El trabajador que reúna los requisitos establecidos para percibir su prestación de jubilación, cesará en la empresa al cumplir la edad mínima establecida en cada momento por la legislación vigente.

CAPÍTULO III

Régimen de Trabajo

Artículo 17. Organización y Racionalización del Trabajo

Se estará a lo estipulado en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 18. Clasificación Profesional

De acuerdo con las funciones desempeñadas, el personal afectado por este Convenio estará encuadrado en alguna de las categorías profesionales que se relacionan a continuación, que se indican con carácter general y de modo meramente enunciativo, no implicando que se hayan de tener cubiertas todos los grupos y categorías si las necesidades y el volumen de la empresa no lo requiere. La descripción y contenido funcional de cada categoría profesional se desarrollan en el *Anexo III* de este Convenio.

GRUPOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES

GRUPO A: Personal Técnico de Gestión:

Técnico/a Superior
Técnico/a Medio

GRUPO B: Personal Administrativo:

Administrativo/a
Auxiliar administrativo/a

GRUPO C: Personal de Oficios:

I. Servicio Auxiliares ayuda a domicilio:
Auxiliar de Ayuda a Domicilio



II. Servicio de Cementerio Municipal:

Oficial 1^a servicio
Oficial 2^a servicio
Peón especializado de servicio
Peón ordinario de servicio

III. Servicio de ORA: SERVICIO DE ORDENACIÓN Y REGULACIÓN DEL APARCAMIENTO

Controlador/a Inspector/a

IV. Personal de obras:

Encargado de obra
Oficial 1^a
Oficial 2^a
Peón ordinario

V.-Personal de limpieza y mantenimiento de edificios e instalaciones:

Oficial de mantenimiento
Oficial de mantenimiento especializado
Peón de mantenimiento
Limpiador/a

VI. Personal de oficios varios:

Oficial 1^a oficio
Oficial 2^a oficio
Peón
Conserje/Ordenanza

Las definiciones correspondientes a las distintas categorías profesionales serán las recogidas en el Anexo I de este Convenio Colectivo. Los cometidos profesionales de cada oficio y categoría, deben considerarse como meramente indicativas, pues todo trabajador/a está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones están dentro del cometido propio de su competencia profesional.

Artículo 19. Calendario

Con carácter anual y de acuerdo a las prescripciones legales vigentes en la materia se fijará el calendario laboral previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, que comprenderá el horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, festivos, y otros días inhábiles, respetando siempre la jornada máxima establecida en el presente convenio.



El calendario contemplará las fiestas nacionales, autonómicas y locales establecidos por las distintas Administraciones. Además de dichas fiestas, los trabajadores disfrutarán de dos días festivos con ocasión de las fiestas de Navidad, uno con ocasión de la Semana Santa y uno más con ocasión de la Feria Real de Puente Genil.

Artículo 20. Jornada Laboral

A partir de la firma del presente Convenio, la jornada ordinaria de trabajo semanal será de 37,50 horas de trabajo efectivo, fijándose como objetivo su distribución de lunes a viernes, conforme a las necesidades de la empresa en cada momento.

Es voluntad de la Empresa en cuanto lo permita la Legislación vigente, fijar como objetivo la jornada máxima de trabajo en 36 horas semanales.

Artículo 21. Horario de Trabajo

Los cuadrantes horarios, que serán comunicados a los trabajadores/as con una antelación mínima de tres días, salvo casos de fuerza mayor, respetarán en su formulación las prescripciones que la legislación recoge, especialmente en lo relativo a descansos y jornadas máximas, garantizándose en todo caso un periodo de descanso ininterrumpido de dos días.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada sea de siete horas o más de trabajo según cuadrantes, se establecerá un periodo de descanso durante la misma de treinta minutos, que se computará como trabajo efectivo. Si la duración de la jornada diaria continuada es de seis horas de trabajo según cuadrantes, el periodo de descanso durante la misma será de quince minutos. El personal de Ayuda a domicilio gozará de un periodo mínimo para el traslado de usuario a usuario, considerándose dicho periodo como efectivo de trabajo.

Artículo 22. Licencias Retribuidas

Con sujeción en cada momento a la normativa estipulada por la Legislación Vigente para el Sector Público, **y en su defecto al Estatuto de los Trabajadores**, todo el personal de la empresa tendrá derecho, previo aviso, a los permisos y licencias retribuidas por los conceptos y días que a continuación se detallan, y debiendo ser todos ellos debidamente justificados en el plazo de dos días transcurrido el disfrute. De no hacerlo se computarán como días de vacaciones disfrutados:

a) Por fallecimiento de ascendientes, descendientes y hermanos/as por consanguinidad o afinidad, cónyuges o miembro de pareja de hecho, tres días naturales en la localidad. Si el fallecimiento se produce fuera de la provincia, siete días naturales, si es en la provincia, cinco días naturales. Por fallecimiento de parentes consanguíneos colaterales del tercero o cuarto grado (tíos y primos carnales), el tiempo necesario para asistir al entierro (un día natural). En todos los casos desde el día del hecho causante.

b) Por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica del cónyuge, pareja de hecho, padres, hijos/as, hermanos/as consanguíneos o afines, tres días naturales si se produce en la localidad y siete días naturales, si precisa desplazamiento fuera de la localidad.



- c) Por matrimonio o inscripción de pareja de hecho del/la trabajador/a en el registro de uniones de hecho, veinte días naturales desde el hecho causante, pudiendo acumular el permiso anual reglamentario.
- d) Por matrimonio civil o religioso de padres, hijos/as y hermanos/as, consanguíneos, un día natural (el día de la celebración).
- e) Por primera comunión o bautizo de hijos/as, un día (el día de la celebración).
- f) Por traslado de domicilio habitual, dos días naturales. Por cambio de residencia a distinta localidad, cuatro días naturales.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- h) Para concurrir a exámenes eliminatorios y demás pruebas de aptitud y evaluación durante los días de celebración.
- i) A lo largo del año, el personal de esta empresa tendrá derecho a disfrutar de cuatro días de permiso retribuido por asuntos particulares (que serán cinco días de permiso para el año 2015 y sucesivos), o proporcional para contrataciones inferiores a 12 meses, sin necesidad alguna de justificación posterior, debiendo ser solicitados por escrito con tres días de antelación, salvo fuerza mayor, y concedidos por escrito. No podrán ser acumulados a las vacaciones anuales. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia. En caso de que el número de solicitudes impidiera la prestación de los servicios se determinaría por los representantes de los trabajadores y la dirección de la Empresa el número de personas que pueden disfrutarlo y el sistema de asignación de las mismas.

Artículo 23. Permisos No Retribuidos

Para los/las trabajadores/as que así lo soliciten, con al menos 5 días laborables de antelación, la empresa les concederá un permiso no retribuido con un mínimo de una semana y un máximo de un mes.

A la finalización del plazo establecido, el/la trabajador/a se incorporará de forma automática a su puesto de trabajo, en el mismo Grupo y con la misma categoría profesional.

Este permiso no retribuido sólo podrá solicitarse una vez al año.

Artículo 24. Vacaciones

Las vacaciones quedan establecidas **en veintitrés días laborales**, exceptuando sábados, domingos y festivos, prorrateables por el tiempo de permanencia en la empresa, a disfrutar preferentemente en época estival, siempre que los servicios lo permitan. Habrán de iniciarse en día laborable a todos los efectos, y podrán dividirse en períodos inferiores de común acuerdo entre el trabajador y la dirección de la Empresa.

Las vacaciones se disfrutarán de forma que las sustituciones en los puestos de trabajo permitan la mayor continuidad en el empleo por parte de los/las trabajadores/as contratados de forma interina. Excepcionalmente, se accederá a la solicitud de disfrute de las vacaciones en otro período anual cuando las circunstancias del servicio así lo permitan y/o aconsejen. En todo caso doce días son de libre elección por parte del trabajador, y los restantes podrán ser fijados por la empresa en función de las necesidades del servicio.



El cuadrante vacacional deberá fijarse para todo el año en el primer cuatrimestre del mismo, estableciéndose de forma que se respeten los criterios de favorecimiento de la eficacia de los servicios y el carácter rotatorio en la elección por parte de los trabajadores.

En caso de que el disfrute vacacional deba verse interrumpido por causa de fuerza mayor, la empresa abonará las pérdidas objetivamente cuantificables sufridas por el/la trabajador/a.

De igual manera, salvo caso de fuerza mayor, siempre que no se produzca un preaviso por la empresa con una antelación mínima de dos meses, tanto el retraso como la interrupción del período de vacaciones, estará supeditado a la libre voluntad del/la trabajador/a y, en todo caso, a un incremento de cuatro días más de vacaciones.

En aquellos casos en que un empleado cause baja por IT, durante su período de vacaciones, las mismas quedarán automáticamente interrumpidas hasta la fecha en que se produzca el alta médica, la cual servirá de referencia para el inicio de la continuación del período de vacaciones interrumpido, disfrutándose el tiempo restante en cuanto la organización de los servicios lo permita.

Artículo 25. Especificidad del SAD

En relación al personal del servicio de Ayuda a Domicilio, y como consecuencia del exceso o defec-
to, que pudiera producirse entre las horas realizadas y las reflejadas como jornada establecida en el con-
trato de trabajo, se realizará una regularización de horas periódicamente. Para posibilitar la recuperación de
horas que debe el personal, la empresa ofertará al menos en tres ocasiones la posibilidad de recuperarlas.
En caso de rechazarlas, la empresa podrá proceder al descuento del importe correspondiente por hora ordi-
naria. En caso de que la empresa no ofertara la recuperación de horas debidas quedará saldada la liquida-
ción de dichas horas cuatrimestralmente. Mensualmente la empresa facilitará a la representación legal de
los trabajadores la situación, con respecto al régimen horario de los trabajadores. Las implicaciones deriva-
das de esta regularización no supondrán en ningún caso la aplicación del artículo referido al plus de disponi-
bilidad, en tanto en cuanto entran dentro de la dinámica cotidiana del servicio.

Asimismo, se fija como objetivo que en jornada partida, no se divida cada día en más de dos fraccio-
nes de tiempo.

Artículo 26. Trabajo en Domingos y Festivos

La prestación de trabajos en domingos conllevará un plus retributivo por domingo efectivamente tra-
bajado consistente en una cantidad a tanto alzado cuya cuantía queda fijada en el anexo de tablas salaria-
les.

La prestación de trabajos en los catorce festivos nacionales autonómicos y locales y los reconocidos
en este convenio, tendrá valoración doble a efectos de cómputo de jornada, con excepción de los contratos
efectuados expresamente para domingos y festivos. Prevalecerá el descanso a la compensación económi-
ca.

A aquellos empleados que presten su trabajo en domingo y les coincida su descanso semanal con
un día festivo, se le dará otro día más de descanso.



Por la empresa, se procurará en todo momento que el trabajo a prestar por el Servicio de Ayuda a domicilio en Domingos y Festivos, comprenda únicamente las tareas relacionadas con el aseo, atención y cuidado personal del dependiente, evitando la prestación del servicio para aquellos usuarios que tengan asignadas tareas de limpieza del domicilio.

Artículo 27. Plus de Desplazamiento

En caso de que la prestación del servicio conlleve la utilización de vehículo propio para desplazarse fuera del casco urbano, el trabajador devengará la cuantía correspondiente a kilometraje que venga establecida en la correspondiente legislación fiscal, y cuyo importe se fija en el anexo de las tablas salariales.

A tal efecto se computará ida y vuelta desde el domicilio social (actual en avenida de la Estación) al centro de trabajo.

El personal del S.A.D. que utilice su vehículo propio para prestar servicios en aldeas, pasará de percibir 0,26 € por km, a 0,31 €/km, incrementándose así la cuantía en un 20%.

Dicho importe tendrá la consideración de indemnización compensatoria y no de salario y su tributación y cotización lo será en todo momento conforme a la legislación vigente.

Artículo 28. Pluses del personal Servicio Cementerio

Para compensar el gasto ocasionado al trabajador con motivo del traslado hasta su centro de trabajo (Cementerio Municipal), se establece una compensación económica a tanto alzado, cuya cuantía queda fijada en las tablas salariales y que para el presente año está en 25 € mensuales.

Plus de Penosidad. El personal de servicio que realice funciones de exhumación y cualquier otra de índole análoga, percibirá un plus de penosidad, cuya cuantía será la establecida en las tablas salariales del presente convenio (110 € al mes desde la firma del convenio).

Este plus tendrá naturaleza salarial, se devengará mientras se realicen efectivamente las funciones propias del puesto y será abonado junto con la nómina mensual ordinaria.

CAPÍTULO IV

Régimen Retributivo

Artículo 29. Reordenación de los Sistemas Retributivos

Se constituirá una Comisión paritaria a efectos de seguir trabajando en la reordenación de los sistemas retributivos, de forma que los mismos sean inspirados por la vinculación al puesto de trabajo de la mayor parte de parámetros y complementos.

La reordenación del sistema quedará pues vinculada a la formulación de la Relación de Puestos de Trabajo y la Valoración de los mismos con la introducción de los mencionados parámetros.



Artículo 30. Conceptos Retributivos. Tablas Salariales

Las retribuciones establecidas en el presente convenio colectivo se relacionan a continuación.

- a. Salario Base
- b. Plus de Convergencia
- c. Complementos salariales (Antigüedad y Pluses)
- d. Pagas Extraordinarias

Hay varias firmas ilegibles.



Tablas Salariales

Las tablas Salariales son las que figuran en el Anexo I para el ejercicio 2025.

Como se aprecia en las mismas, en las categorías de Auxiliar de Ayuda a domicilio, Controlador y Limpiadora, se ha introducido el plus de convergencia, cantidad que no supone un incremento en el salario mensual y anual actual, sino la actualización y consolidación del salario mes que vienen percibiendo, estando incluidos en dichos importes la revalorización para todo el año 2025, sin que por tanto les sea de aplicación en su caso, los incrementos que se pudieran aprobar para todo el sector público conforme a la Ley de Presupuestos Generales del Estado, que por el contrario, sí les sería de aplicación al resto de categorías salariales, pues sus importes son los que vienen percibiendo a diciembre de 2024.

A partir de 2026, los salarios (salario base y plus de convergencia) consolidados de todas las categorías (ANEXO I) se irán revalorizando anualmente conforme a lo que se determine con carácter general, para todo el sector público en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 31. Salario Base

Es el que se devenga por la prestación de la jornada ordinaria de trabajo, siendo para cada categoría el especificado como tal en las Tablas salariales que se anexan a este Convenio.

Artículo 32. Plus de Antigüedad (anterior plus de vinculación)

A partir de la entrada en vigor del presente convenio, quedará sin efecto el plus de vinculación regulado en convenios anteriores, consistente en tres mensualidades de salario base por cada cinco años de permanencia en la empresa y su abono durante sesenta mensualidades consecutivas.

En su lugar, **y con efectos de 1 de julio de 2025**, se establece el complemento de antigüedad regulado en el presente convenio, que sustituirá de forma plena y definitiva al citado plus de vinculación. La cuantía a percibir en cada caso por el trabajador conforme a las tablas de antigüedad fijadas en Anexo II, lo serán sólo y exclusivamente en las doce mensualidades, sin que al efecto se incluya la antigüedad en las pagas extraordinarias.

Dado que el nuevo complemento de antigüedad se devenga con carácter retroactivo desde el 1 de julio de 2025, y que entre el 1 de julio de 2025 y la fecha de firma del presente convenio se han seguido abonando cantidades en concepto de plus de vinculación, dichas percepciones se considerarán pagos a cuenta del complemento de antigüedad.

La regularización y pago del complemento de antigüedad para los meses de julio a diciembre de 2025 se realizará a partir de 2026 de la siguiente forma:

- Las diferencias correspondientes a julio de 2025, se abonarán en enero de 2026.
- Las diferencias correspondientes a agosto de 2025, se abonarán en febrero de 2026.
- Las diferencias correspondientes a septiembre de 2025, se abonarán en marzo de 2026.
- Las diferencias correspondientes a octubre de 2025, se abonarán en abril de 2026.
- Las diferencias correspondientes a noviembre de 2025, se abonarán en mayo de 2026.
- Las diferencias correspondientes a diciembre de 2025, se abonarán en junio de 2026



En consecuencia, las cuantías abonadas en concepto de plus de vinculación en el período referido deberán ser compensadas y regularizadas en las nóminas correspondientes al abono retroactivo de antigüedad, de modo que, si las cantidades abonadas en concepto de plus de vinculación fueran inferiores a las derivadas del cálculo de antigüedad, se abonará la diferencia a favor del trabajador.

En aplicación de lo dispuesto en los artículos 26.5, 82.3 y 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, el presente convenio tiene fuerza vinculante y sustituye expresamente lo regulado en materia de plus de vinculación en anteriores acuerdos o convenios, sin que pueda reclamarse cantidad alguna por mensualidades pendientes de dicho concepto una vez dejado sin efecto.

Artículo 33. Plus de Disponibilidad

Debido al carácter público de la actividad que presta la empresa, se establece un plus de disponibilidad cuyo importe se fijará en las tablas salariales y que para el presente año está en 30 euros, plus que se percibirá mensualmente y en tanto se tenga asignada dicha disponibilidad, por los/las trabajadores/as que sean designados por la empresa, con la conformidad de los mismos, como compensación económica, se percibe por estar inmediatamente localizables y disponibles para el trabajo que se les pueda encomendar fuera de su jornada de trabajo, con independencia de las horas trabajadas.

Artículo 34. Pagas Extraordinarias

Se establecen 2 pagas extraordinarias a razón de una mensualidad de salario base y en su caso plus de convergencia. Las citadas pagas tendrán un devengo semestral (30 de junio la primera y 31 de diciembre la segunda), fijándose como día de pago, los días 30 de junio y 30 de noviembre respectivamente.

Artículo 35. Subrogación de Trabajadores

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la legislación vigente en cada momento.

CAPÍTULO V

Mejoras Sociales

Artículo 36. Vestuario y Epi's

Los trabajadores tendrán derecho a recibir el vestuario y los Epi's adecuados a las actividades propias a realizar debiendo ser repuestos en caso de deterioro por el uso apropiado y normal del mismo. Su utilización será obligatoria durante el desarrollo de las mismas. Su uso fuera de la jornada (salvo la itinerancia al trabajo) se considerará falta grave.

El equipo mínimo, tanto para verano como para invierno, se determinará para cada área de actividad de común acuerdo con los representantes de los trabajadores. Los equipos respetarán de forma especial las condiciones de homologación y seguridad establecidas en la legislación.

La entrega de vestuario se hará efectiva con anterioridad al cambio de estación.



Artículo 37. Indemnización por Muerte, Incapacidad Permanente Absoluta y Total para la profesión habitual derivada de Accidente de Trabajo

La empresa municipal SODEPO, SL, en caso de muerte o invalidez permanente, absoluta o total, derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, garantizará a los herederos legítimos del trabajador o a éste, en su caso, una indemnización de 30.000 euros, con independencia de otras indemnizaciones a percibir, pagadera en un tiempo no superior a seis meses a partir de la fecha del siniestro. Para tener derecho a la citada indemnización el trabajador deberá tener la condición de trabajador indefinido y una antigüedad continuada en la empresa de 365 días. La empresa podrá concertar con una entidad aseguradora la citada indemnización.

Artículo 38. Ayudas por Gastos de Sepelio

En caso de muerte de un/a trabajador/a, cónyuge o pareja de hecho debidamente inscrita, la empresa abonará al trabajador, o a los familiares que se hayan hecho cargo del sepelio del mismo el importe de 1.500,00 euros en concepto de ayuda para gastos de sepelio, con independencia de otras ayudas a percibir.

La citada cantidad se verá incrementa en 2.000,00 €, cuando el fallecimiento se produzca fuera de la localidad, y los familiares tuvieran que hacer frente por carecer de seguro a los gastos de traslado del cadáver.

Artículo 39. Asistencia a Consultorio

Cuando por razones de enfermedad el/la trabajador/a precise de asistencia a consultorio de medicina general o de especialidad, en horas coincidentes en su jornada de trabajo, dispondrá del permiso necesario por el tiempo preciso, sin pérdida de retribución alguna, debiendo presentar en todo caso a la empresa la oportuna justificación por medio del volante correspondiente.

Artículo 40. Reinserción Laboral

La empresa, siempre que sea posible, acoplará al personal con capacidad disminuida que tenga su origen en alguna enfermedad profesional, accidente de trabajo o desgaste físico natural, como consecuencia de una dilatada vida al servicio de la empresa, destinándole a trabajos adecuados a sus condiciones.

Artículo 41. Lucha contra el Analfabetismo

A efectos de mejorar la capacidad y formación de los trabajadores de la Empresa que se encuentren en situación de analfabetismo, por parte de la Empresa se incentivará la formación de manera que la realización de actividades de formación de adultos se compute como tiempo efectivo de trabajo, facilitando así la lucha contra el analfabetismo.



CAPÍTULO VI

Derechos Sindicales

Artículo 42. Representación Legal

Sin perjuicio de otras formas de participación, la representación legal del conjunto de los empleados de SODEPO, corresponde a los Órganos Electos de representación sindical recogidos en las disposiciones vigentes.

La Empresa se obliga a cumplir la Legislación en materia de derechos sindicales en todo cuanto sea de obligado cumplimiento.

Artículo 43. De las Secciones Sindicales

Se estará a lo dispuesto en las disposiciones vigentes.

Artículo 44. Cuota Sindical

Previa solicitud del trabajador a la empresa, la cuota sindical podrá detraerse de la nómina mensual y su importe se le abonará al sindicado estipulado al efecto.

Artículo 45. Representación de los Trabajadores

A los efectos del presente Convenio la expresión "representantes de los trabajadores" comprende las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación en vigor, quienes gozarán de todos los derechos y competencias atribuidas por la Ley.

Artículo 46. Garantías Sindicales

Los representantes de los trabajadores gozarán de las garantías establecidas en la Legislación Vigente en cada momento.

Artículo 47. Horas Sindicales

Los representantes de los trabajadores tendrán derecho a los créditos de horas retribuidas conforme a la legislación vigente en cada momento.

CAPÍTULO VII

Régimen Disciplinario

Artículo 48. Principios de Ordenación

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresa.



Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador/a, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

Toda falta cometida por los/as trabajadores/as se clasificará en leve, grave o muy grave.

La falta, sea cual fuere, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador/a, salvo la falta leve de amonestación verbal.

La imposición de sanciones será notificada a los representantes legales de los trabajadores.

En lo no previsto en este capítulo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 49. Graduación de las Faltas

1. Se considerarán como Faltas Leves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
- f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- g) La embriaguez no habitual en el trabajo.
- h) La desatención y falta de corrección en el trato a los compañeros, que se manifieste en actitudes vociferantes, amenazantes, de agresividad verbal o de cualquier otra forma que pueda resultar ofensiva.

2. Se considerarán como Faltas Graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
- d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.
- e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.



- f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas deriven perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
- h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- j) La embriaguez habitual en el trabajo.
- k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
- l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- n) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
- o) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se considerarán como Faltas Muy Graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
- d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.



- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- k) El acoso sexual.
- l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- m) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.l) y m) del presente artículo.
- n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el/la trabajador/a hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Artículo 50. Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

- a. Por falta leve: Amonestación verbal o escrita a suspensión de empleo y sueldo de uno a cinco días.
- b. Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de cinco a treinta días.
- c. Por falta muy grave:
 - 1. Suspensión de empleo y sueldo de uno a seis meses.
 - 2. Despido.

Artículo 51. Procedimiento

La Dirección de la Empresa, previos los informes que considere oportunos de los respectivos mandos, sancionará directamente las faltas.

En caso de sanciones de faltas graves o muy graves, si el trabajador tuviera intención de recurrir ante los Órganos competentes, dentro de los diez días naturales siguientes a la comunicación de la sanción, podrá presentar las alegaciones que estime oportunas, por escrito y en el registro de la empresa, quedando en tal caso en suspenso la sanción propuesta hasta la contestación de las alegaciones, igualmente por escrito al trabajador, bien ratificando, reduciendo o dejando sin efecto la sanción propuesta. Impuesta la sanción, el cumplimiento de la misma se puede dilatar hasta tres meses después de la fecha de imposición, a criterio de la Empresa. Transcurridos los tres meses indicados sin que la empresa haya señalado fecha para su cumplimiento la sanción no se llevará a cabo.



Artículo 52. Infracciones de la Empresa

Son infracciones laborales de la empresa, las acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales en materia de trabajo, al Convenio colectivo y demás normas de aplicación. Se sancionará la obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos judiciales. Se tramitarán de acuerdo con la normativa vigente.

Artículo 53. Prescripción

Las infracciones cometidas por el empresario prescribirán a los tres años, salvo en materia de Seguridad Social que se estará a lo estipulado por la Ley.

Respecto a los/las trabajadores/as, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO VIII

Seguridad y Salud Artículo 54. Servicios de Prevención

La empresa, en cumplimiento de la normativa vigente al respecto, establecerá con medios propios o mancomunados un Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Asimismo, podrá contratar, en los supuestos legales, la realización de las actividades de prevención por Servicio externo debidamente acreditado para ello.

Artículo 55. Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y Salud

En cumplimiento de las prescripciones legales al respecto se procederá a la designación de delegados de Prevención y a la constitución del Comité de Seguridad y Salud, con las funciones que les encomienda la normativa aplicable.

CAPÍTULO IX

Garantías Complementarias

Artículo 56. Acuerdos de los Órganos Corporativos

La empresa SODEPO vendrá obligada a notificar por escrito a los representantes de los trabajadores aquellos acuerdos resolutorios que afecten al personal que representan.

Artículo 57. Garantías de Afiliación

La empresa SODEPO pondrá a disposición del trabajador, en el plazo de diez días desde su incorporación al trabajo, la documentación relativa a su incorporación.



Artículo 58. Difusión del Convenio

La empresa dispondrá lo conveniente para que todos sus empleados conozcan el presente Convenio.

Artículo 59. Comisión Paritaria Mixta, de Control, Vigilancia e Interpretación

Para la vigilancia, seguimiento e interpretación del Convenio se crea una Comisión paritaria mixta que estará integrada por la representación de los trabajadores y de la Empresa. Podrán incorporarse a las sesiones de la Comisión con voz y sin voto los asesores que cada parte estime adecuados y siempre que lo comunique con antelación a la otra. La Presidencia de la Comisión recaerá de forma alternativa en ambas partes, por semestres. La Comisión se reunirá con carácter ordinario dos veces al año, al inicio de cada semestre para tratar cuantos asuntos considere convenientes y cuya inclusión se solicitará por escrito previo. Se celebrarán cuantas reuniones extraordinarias fueren precisas para tratar cuestiones de tal naturaleza. La Comisión se dotará, tras su constitución de un Reglamento de funcionamiento que recogerá su funcionamiento transparente y democrático.

En ejercicio de sus funciones la Comisión podrá ser asistida por el personal técnico que considere idóneo al adecuado ejercicio de sus funciones.

Artículo 59 bis. Procedimientos para la Solución de Discrepancias

1.- Procedimiento para la inaplicación de condiciones de trabajo: *Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan que, para solventar de manera efectiva las discrepancias que pudieran surgir en la negociación para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el Artículo 82. Concepto y eficacia, del Estatuto de los Trabajadores, y una vez finalizado el periodo de consultas sin acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria regulada en el artículo anterior, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.*

Cuando la Comisión Paritaria no alcanzara un acuerdo, las partes se someterán a los procedimientos de mediación establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico (actualmente, el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía, SERCLA) o estatal que resulten de aplicación.

2.- Resolución de conflictos en el seno de la Comisión Paritaria: *Las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión Paritaria en el ejercicio de sus funciones se someterán igualmente a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el Artículo 83. Unidades de negociación, del Estatuto de los Trabajadores.*

Artículo 60. Utilización voluntaria de dispositivo móvil personal para el registro de jornada

En cumplimiento de la obligación legal de garantizar el registro diario de la jornada de trabajo prevista en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, la Empresa pondrá a disposición de todas las personas trabajadoras los medios necesarios para la realización del referido control horario.



No obstante, de forma voluntaria y sin carácter obligatorio, aquellas personas trabajadoras (cuyo medio de control sea exclusivamente el teléfono móvil) que así lo deseen podrán utilizar su propio dispositivo móvil personal para efectuar el registro de entrada y salida de la jornada laboral, mediante la aplicación informática que la Empresa determine.

Si la persona trabajadora opta por de forma voluntaria por utilizar su dispositivo móvil, la Empresa le abonará la cantidad de 5 euros brutos mensuales, que tendrá naturaleza indemnizatoria y no salarial y se devengará mientras se mantenga vigente el consentimiento de la persona trabajadora para el uso de su dispositivo personal con la finalidad indicada.

La adhesión a esta modalidad requerirá la firma de un consentimiento escrito y expreso por parte de la persona trabajadora, pudiendo revocar en cualquier momento dicha autorización, sin perjuicio de que la Empresa facilite a partir de entonces un dispositivo corporativo para garantizar el registro horario.

En todo caso, la Empresa garantizará que la aplicación de control horario instalada en el dispositivo personal respete la normativa en materia de protección de datos de carácter personal, seguridad de la información y derechos digitales de las personas trabajadoras, limitando su funcionalidad exclusivamente a la finalidad de registro horario.

CAPÍTULO X

Disposiciones Adicionales

PRIMERA. Modificación sustancial de las condiciones de contrato por reducción de jornada en el Personal de Ayuda a domicilio por Fuerza Mayor

El Servicio de Ayuda a Domicilio lo constituye el conjunto de actuaciones preventivas, formativas, y rehabilitadoras llevadas a cabo por profesionales cualificados en el propio domicilio, con el objetivo de atender en las actividades básicas de la vida diaria que necesite la persona en situación de dependencia.

Para preservar los servicios de ayuda a domicilio para las personas dependientes y mantener el empleo en este nicho laboral se ha aprobado el Plan Extraordinario de Acción Social de Andalucía.

Dentro del Plan se encuentra el Programa de Consolidación del Servicio de Ayuda a Domicilio, que otorga transferencias a Entidades Locales de Andalucía destinadas al afianzamiento del Servicio de Ayuda a Domicilio. Con ello se pretende garantizar la cobertura adecuada de las necesidades de la población dependiente en situación de emergencia o con dificultades económicas.

El acceso al Servicio de Ayuda a Domicilio financiado con cargo a este Programa se realiza a través de los Servicios Sociales Comunitarios.

Intensidad del servicio.

La duración del servicio será variable en función de la situación sociofamiliar, de las necesidades de la persona en situación de dependencia para hacer posible su permanencia en el hogar y de la intensidad del servicio que corresponda a la persona según su grado de dependencia y los servicios compatibles prescritos.



Teniendo en cuenta la reciente eliminación de los niveles de dependencia, operada por el Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, las intensidades horarias mensuales del servicio se ajustarán a los siguientes intervalos, en función de cada caso particular en el momento de la entrada en vigor de esta modificación, el 15 de julio de 2012:

El servicio de Ayuda a domicilio se ha visto afectado entre otras por las siguientes disposiciones:

Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de competitividad.

Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

Real Decreto-Ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público.

Ante esta situación, la empresa se ha visto obligada a reducir su plantilla al mínimo, respetando y dando prioridad al personal con mayor antigüedad en la misma.

Así las cosas, nos podemos encontrar con situaciones en las que causen baja usuarios del servicio (fallecimiento, baja de baremo, traslados, etc. etc.) y no se le pueda asignar al trabajador nuevos usuarios para completar la jornada que venía realizando. Las medidas a adoptar por la Empresa dependerán de que la causa sea temporal o definitiva. Si es definitiva, se procederá a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo (artículo 41 ET) e, incluso a la extinción objetiva de los contratos (artículos 51 y 52.c del ET).

Si es temporal, se acudirá al procedimiento de reducción temporal de jornada regulado por el artículo 47.2 del ET.

En todo caso, corresponde a la empresa la potestad de decidir qué trabajadores se verán afectados con el único límite de que el criterio de selección que se fije no suponga discriminación o arbitrariedad.

De llevarse a cabo una modificación sustancial de las condiciones de trabajo por reducción de jornada y, el trabajador no haya hecho uso de su derecho a la extinción del contrato conforme a lo dispuesto en cada momento por la Legislación Vigente, el trabajador tendrá un derecho preferente a la recuperación de su jornada habitual, tan pronto se produzcan situaciones de alta de usuarios y concordantes con las del trabajador afectado.

A tal efecto, los representantes de los trabajadores tendrán en todo momento acceso al procedimiento y seguimiento que la Empresa tenga implantado para la recuperación de los horarios reducidos por fuerza mayor.

CAPÍTULO XI

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición Transitoria Primera. Extinción del Plus de Vinculación

Con la firma del presente convenio, el plus de vinculación queda definitivamente extinguido, careciendo de efectos económicos y jurídicos a partir del 1 de julio de 2025, con independencia del régimen transitorio de regularización de julio a diciembre de 2025.



Disposición Transitoria Segunda. Derechos consolidados

Los trabajadores y trabajadoras que, a la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo, hubiesen generado tan sólo el primer quinquenio, así como aquellos que lo devenguen con anterioridad al 31 de diciembre de 2025, mantendrán, en todo caso, el importe consolidado que vinieran percibiendo en nómina (anterior plus de vinculación), aun cuando, por aplicación de las tablas de antigüedad previstas en el presente convenio, resultare una cuantía inferior.

Dicho importe consolidado se mantendrá hasta la generación del segundo quinquenio de antigüedad. A partir de dicho momento, para éste y para los quinquenios sucesivos, el trabajador/a percibirá exclusivamente las cuantías establecidas en las tablas salariales de antigüedad recogidas en el Anexo II de este convenio, sin que proceda el mantenimiento del importe consolidado.

Con efectos de 1 de enero de 2026, todos los trabajadores y trabajadoras devengarán la antigüedad exclusivamente conforme a lo establecido en las tablas salariales del Anexo II del presente convenio, resultando de aplicación únicamente dichas cuantías a partir de esa fecha.

Disposición Transitoria Tercera. Abono antigüedad trabajadores en I.T.

El personal que se encuentre en situación de I.T. o I.P. con anterioridad a la firma del presente convenio percibirán la antigüedad que les corresponda conforme a la legislación vigente, en el periodo de 6 meses siguientes a su incorporación al puesto de trabajo.

CAPÍTULO XI DISPOSICIONES FINALES

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA

Disposición final sobre la inclusión del incremento retributivo del 2,5% fijado en el Real Decreto-Ley 14/2025 en las tablas salariales para 2025.

En virtud de lo dispuesto en el **Real Decreto-ley 14/2025, de 2 de diciembre**, por el que se establece para el ejercicio 2025 un **incremento retributivo del 2,5 %** aplicable al conjunto del sector público, se hace constar que las **tablas salariales correspondientes al ejercicio 2025**, incorporadas en el **Anexo I** del presente Convenio, **incluyen íntegramente dicha revalorización**, conforme al régimen previsto en el **artículo 30 de este Convenio Colectivo**.

Tal y como se recoge en el artículo 30, para las categorías de Auxiliar de Ayuda a domicilio, Controlador/a Inspector/a, Controlador/a y limpiador/a no se aplica este incremento retributivo, al haber sido ya actualizadas sus retribuciones respecto de las que venían percibiendo en 2024 en cuantía superior al 2,5% por aplicación del S.M.I.



En consecuencia, las cuantías salariales fijadas para el año 2025 —tanto en el salario base como, en su caso, en el *plus de convergencia*— son **definitivas para dicho ejercicio**, no resultando de aplicación incrementos adicionales derivados del citado Real Decreto-ley.

En todo caso, cualquier revisión o revalorización salarial referente a ejercicios posteriores a 2025 deberá ajustarse, a partir de 2026, a las determinaciones generales que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el sector público, tal y como se prevé en el artículo 2 del Real Decreto-ley 14/2025, debiendo tenerse en cuenta para su actualización el importe ya consolidado para 2025.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA

El presente Convenio, una vez suscrito por las partes legitimadas, quedará condicionado a su aprobación por el Consejo de Administración de la Entidad. Superado dicho trámite, se procederá a la formalización del acta final y a su efectiva aplicación, así como a su registro y publicación en los términos legalmente establecidos.

En prueba de conformidad, las partes firman el texto del Convenio en Puente Genil, a 10 de diciembre de 2025.

Por la Empresa: Hay varias firmas ilegibles. Por la representación de los Trabajadores: Hay varias firmas ilegibles.

POR LA EMPRESA:

Gerencia

Presidente del Concejo de Administración

Presidente Junta General

Por la representación de los/as trabajadores/as

U.G.T.

CC.OO.

C.S.I.F.



ANEXO I - TABLAS SALARIALES

AÑO 2025 - ACTUALIZADAS AL REAL DECRETO-LEY 14/2025 DE 2 DE DICIEMBRE

CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO BASE MES	PLUS DE CONVERGENCIA	TOTAL SALARIO MES	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	TOTAL AÑO
TEC SUP NIV 1	2.875,68		2.875,68	2.875,68	2.875,68	40.259,52
TEC SUP NIV 2	2.292,99		2.292,99	2.292,99	2.292,99	32.101,86
TEC MED NIV 1	2.662,68		2.662,68	2.662,68	2.662,68	37.277,52
TEC MED NIV 2	1.984,64		1.984,64	1.984,64	1.984,64	27.784,96
ADMINISTRATIVO	1.614,95		1.614,95	1.614,95	1.614,95	22.609,30
AUX. ATVO.	1.409,96		1.409,96	1.409,96	1.409,96	19.739,44
AUX. AYUD. DOM.	944,86	239,14	1.184,00	1.184,00	1.184,00	16.576,00
OFC 1 CEMENT	1.486,27		1.486,27	1.486,27	1.486,27	20.807,78
OFC 2 CEMENT	1.413,00		1.413,00	1.413,00	1.413,00	19.782,00
PEÓN ESP CEM	1.376,04		1.376,04	1.376,04	1.376,04	19.264,56
PEÓN ORD CEM	1.252,38		1.252,38	1.252,38	1.252,38	17.533,32
CONTROL INSP	1.142,14	41,86	1.184,00	1.184,00	1.184,00	16.576,00
CONTROLADOR	1.064,19	119,81	1.184,00	1.184,00	1.184,00	16.576,00
OFC 1 OBRAS	1.422,15		1.422,15	1.422,15	1.422,15	19.910,10
OFC 2 OBRAS	1.371,67		1.371,67	1.371,67	1.371,67	19.203,38
PEÓN ORDINAR	1.315,55		1.315,55	1.315,55	1.315,55	18.417,70
LIMPIADOR/A	1.017,33	166,67	1.184,00	1.184,00	1.184,00	16.576,00

PLUSSES ESPECIALES

PLUS TRANSPORTE CEMENTERIO	25 € AL MES
PLUS DISPONIBILIDAD - LOCALIZACIÓN	30 € AL MES
PLUS DE DOMINGOS	18 € DOMINGO TRABAJADO
PLUS DESPLAZAMIENTO ALDEAS CON VEHÍCULO PROPIO	0,31 € KM
PLUS PENOSIDAD CEMENTERIO ART. 28	110 € AL MES



ANEXO II - TABLAS DE ANTIGÜEDAD

ANTIGÜEDAD A PERCIBIR EN LAS DOCE MENSUALIDADES DE ENERO A DICIEMBRE

CATEGORÍAS	SALARIO	1º QUINQ.	2º QUINQ. 10% S	3º QUINQ. 15% S	4º QUINQ. 20% S	5º QUINQ. 25% S
PROFESIONALES	BASE	5% s BASE	BASE	BASE	BASE	BASE

TEC SUP NIV 1	2.875,68	143,78	287,57	431,35	575,14	718,92
TEC SUP NIV 2	2.292,99	114,65	229,30	343,95	458,60	573,25
TEC MED NIV 1	2.662,68	133,13	266,27	399,40	532,54	665,67
TEC MED NIV 2	1.984,64	99,23	198,46	297,70	396,93	496,16
ADMINISTRATIVO	1.614,95	80,75	161,50	242,24	322,99	403,74
AUX. ATVO.	1.409,96	70,50	141,00	211,49	281,99	352,49
AUX. AYUD. DOM.	944,86	47,24	94,49	141,73	188,97	236,22
OFC 1 CEMENT	1.486,27	74,31	148,63	222,94	297,25	371,57
OFC 2 CEMENT	1.413,00	70,65	141,30	211,95	282,60	353,25
PEÓN ESP CEM	1.376,04	68,80	137,60	206,41	275,21	344,01
PEÓN ORD CEM	1.252,38	62,62	125,24	187,86	250,48	313,10
CONTROL INSP	1.142,14	57,11	114,21	171,32	228,43	285,54
CONTROLADOR	1.064,19	53,21	106,42	159,63	212,84	266,05
OFC 1 OBRAS	1.422,15	71,11	142,22	213,32	284,43	355,54
OFC 2 OBRAS	1.371,67	68,58	137,17	205,75	274,33	342,92
PEÓN ORDINAR	1.315,55	65,78	131,56	197,33	263,11	328,89
LIMPIADOR/A	1.017,33	50,87	101,73	152,60	203,47	254,33



ANEXO III
DEFINICIONES DE CATEGORÍAS PROFESIONALES

Las tareas que se enumeran en la definición de las siguientes categorías profesionales tienen la consideración de fundamentales, pudiendo entenderse dentro de las mismas aquellas otras de carácter análogo a las descritas.

GRUPO A: Personal Técnico

Este grupo profesional comprende las categorías profesionales que requieren al personal estar en posesión del título de grado superior o medio requerido, desarrollando funciones y responsabilidades para el funcionamiento y la gestión de las actuaciones desarrolladas por la empresa.

TÉCNICO/A SUPERIOR: Es el/la trabajador/a que, estando en posesión del correspondiente título de Licenciado/a, Arquitecto/a o Ingeniero/a, o título equivalente expedido por Facultad o Escuela Técnica Superior, reconocido u homologado por el Ministerio de Educación y Ciencias, ejercerá dentro de la empresa las funciones propias del puesto para cuyo acceso se requiere, así como las demás que su correcta realización exige, desarrollando las siguientes funciones:

Participar, elaborar o intervenir en programas de trabajo propios de su titulación y puesto.

Elaborar propuestas e informes relacionados con los objetivos de la empresa que sean propios de su titulación y puesto.

Planificación y organización de los trabajos a realizar por el personal encuadrado en la actividad a desarrollar.

Participar en grupos, comisiones o equipos relacionados con sus funciones.

Los/as trabajadores/as que ostenten esta categoría podrán denominarse, dependiendo de las actividades a desarrollar, Técnico Superior nivel I, II.

TÉCNICO/A MEDIO: Es el/la trabajador/a que, estando en posesión del correspondiente título de Ingeniero/a Técnico/a, Diplomado/a Universitario/a, Arquitecto/a Técnico/a o título equivalente reconocido por el Ministerio de Educación y Ciencia, desempeñará las tareas propias del puesto para cuyo acceso se requiere, desarrollará las siguientes funciones:

Participar, elaborar o intervenir en programas de trabajo propios de su titulación y puesto.

Elaborar propuestas e informes relacionados con los objetivos de la empresa que sean propios de su titulación y puesto.

Planificación y organización de los trabajos a realizar por el personal encuadrado en la actividad a desarrollar.

Participar en grupos, comisiones o equipos relacionados con sus funciones.

Los/as trabajadores/as que ostenten esta categoría podrán denominarse, dependiendo de las actividades a desarrollar, Técnico Medio nivel I, II.



GRUPO B: Personal Administrativo

Este grupo profesional comprende a quienes son contratados para desempeñar las funciones propias de cada puesto, debiendo estar en posesión de título requerido o conocimientos técnicos y prácticos, desarrollando sus funciones en las actuaciones desarrolladas por la empresa.

ADMINISTRATIVO/A: Son los trabajadores con conocimientos a nivel de BUP, Bachiller Superior o Formación Profesional equivalente, que tienen a su cargo un servicio determinado, dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, realizan trabajos que requieren cálculos, estudios, trascipción de libros, redacción de correspondencia con iniciativa propia.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A: Son los trabajadores encargados de tareas consistentes en operaciones relativas al trabajo de oficina y despacho, tales como mecanografiado, fotocopiado y tratamiento informático de textos y documentos; registro y archivo de documentos; distribución de documentación; entrada y salida de correo; atención telefónica; atención al público; cálculo sencillo, contabilidad básica.

GRUPO C: Personal de oficio:

Forman este Grupo y se integrarán en él las categorías profesionales que requieren al personal estar en posesión del correspondiente título necesario para el desempeño de las funciones propias del puesto, así como la formación profesional o experiencia profesional específica en la categoría profesional concreta.

I. SERVICIO AUXILIARES AYUDA A DOMICILIO:

Forman este Grupo y se integrarán en él las categorías profesionales, que desempeñan su trabajo habitualmente en el Servicio de Ayuda a Domicilio.

Auxiliar de Ayuda a Domicilio: Es el personal que, bajo la supervisión del/la coordinador/a del servicio, tienen como función la de asistir a la persona usuaria y unidades de convivencia en su domicilio, para la realización de las actividades básicas de la vida diaria al carecer o tener mermada la autonomía, temporal o permanente. Este personal desempeñará las siguientes funciones, teniendo en cuenta las disposiciones vigentes reguladoras del servicio de ayuda a domicilio:

Realizar las actuaciones de carácter doméstico y personal, cumpliendo rigurosamente el proyecto de intervención establecido para la persona usuaria, siguiendo las pautas de actuación y cuidados indicados por el/la coordinador/a del servicio.

Comunicar toda incidencia que se produzca sobre el/la usuario/a.

Estimular el protagonismo de la persona usuaria, no sustituyéndola en aquellas tareas que pueda desarrollar autónomamente.



Facilitar a las personas usuarias canales de comunicación con su entorno y con el personal técnico responsable del servicio.

Participar en la coordinación y seguimiento del servicio, facilitando la información necesaria sobre las personas usuarias.

SERVICIO DE CEMENTERIO MUNICIPAL:

Forman este Grupo y se integrarán en él las categorías profesionales, que desempeñan su trabajo habitualmente en el Cementerio Municipal.

Oficial 1^a de Servicio: Son los trabajadores que poseyendo conocimientos y experiencia laboral llevan a cabo los trabajos generales del Cementerio, así como aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza, no sólo con el rendimiento óptimo, sino con la máxima economía de material y responsabilizándose de su ejecución y del de los operarios subordinados a él, en su caso. Entre los trabajos generales del Cementerio que desarrollarán, se incluyen las siguientes funciones:

Trabajos de enterramiento, exhumaciones, y traslados. Trabajos de reducción de restos, conservación y mantenimiento del cementerio Municipal de Puente Genil.

Oficial 2^a de Servicio: Son los trabajadores que poseyendo conocimientos y experiencia laboral llevan a cabo los trabajos generales del Cementerio, así como aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza, no sólo con el rendimiento óptimo, sino con la máxima economía de material y responsabilizándose de su ejecución y del de los operarios subordinados a él, en su caso. Entre los trabajos generales del Cementerio que desarrollarán, se incluyen las siguientes funciones:

Trabajos de enterramiento, exhumaciones, y traslados. Trabajos de reducción de restos, conservación y mantenimiento del cementerio Municipal de Puente Genil.

Peón especializado de Servicio: Es el personal que, poseyendo conocimientos de oficios y experiencia profesional a nivel de esta categoría profesional, desempeña, principalmente, las siguientes funciones:

Trabajos de enterramiento, exhumaciones, y traslados. Trabajos de reducción de restos, conservación y mantenimiento del cementerio Municipal de Puente Genil

Peón ordinario de Servicio: Es el personal que, poseyendo conocimientos de oficios y experiencia profesional a nivel de esta categoría profesional, desempeña, principalmente, las siguientes funciones:



Trabajos de enterramiento, exhumaciones, y traslados. Trabajos de reducción de restos, conservación y mantenimiento del cementerio Municipal de Puente Genil.

SERVICIO DE ORDENACIÓN Y REGULACIÓN DEL APARCAMIENTO:

Forman este Grupo y se integrarán en él las categorías profesionales que desempeñan su trabajo en este servicio.

Inspector/a: Es quien supervisa y apoya el trabajo de los/as Controladores/as de la zona azul, para determinar la corrección en el trabajo y las normas señaladas por la Empresa. Podrá realizar trabajos que requieran la máxima confianza y discreción bajo las órdenes de su jefe Inmediato.

Controlador/a: Es el personal que habitualmente realiza su trabajo en la calle que tiene como funciones las establecidas en la Ordenanza Municipal correspondiente, siendo sus funciones básicas:

Control de los vehículos estacionados en la zona regulada, verificación de que el vehículo está o no en posesión de título habilitante de estacionamiento, y cuando lo tenga si cumple el horario convenido por el usuario y en la zona conveniente.

Realización de preavisos de denuncias cuando proceda, informando a las personas usuarias.

Atención al público dando las explicaciones oportunas tanto de la máquina expendedora de tickets, así como de cualquier duda relacionada con el servicio.

Mantenimiento y limpieza de las máquinas expendedoras.

PERSONAL DE OBRAS:

Forman este Grupo y se integrarán en él las categorías profesionales que desempeñan su trabajo los tajos de obra.

Encargado de obra: Son los trabajadores/as que poseen conocimientos generales y comprobada experiencia, preparación técnica y dotes de mando, bajo las inmediatas órdenes de un superior o titulado, tienen a sus órdenes al personal adecuado para la realización de las tareas de las que son responsables. Adoptan las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejecución de los trabajos, poseen los conocimientos suficientes para realizar eficazmente, con rendimiento y la máxima economía, las órdenes recibidas de sus superiores, y son responsables del mantenimiento de los medios materiales a ellos encomendados y la disciplina del personal a su cargo.



Oficial 1^a: Son los trabajadores/as que poseyendo los conocimientos de albañilería los practican y aplican con tal grado de perfección, que no sólo les permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza, no sólo con el rendimiento óptimo, sino con la máxima economía de material y responsabilizándose de su ejecución y del de los operarios subordinados a él, en su caso. Estos/as trabajadores/as por su experiencia laboral y formación tendrán la capacidad necesaria para interpretar planos de detalle, croquis y realizar mediciones.

Oficial 2^a: Son los/as trabajadores/as que, con conocimientos de albañilería, entienden planos y croquis, tienen capacidad para tomar datos y darle el tratamiento adecuado, realizan en las obras trabajos bajo la supervisión y responsabilidad de un oficial de 1^a u otro superior jerárquico; realizando las tareas propias de su oficio con rendimiento y calidad correctos.

Peón ordinario: Es el personal encargado de ejecutar labores para cuya realización principalmente se requiere esfuerzo físico, aparte de atención elemental y para cuyo cometido se requieren los conocimientos prácticos elementales no constitutivos de un oficio específico.

SERVICIO DE LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO DE EDIFICIOS E INSTALACIONES:

Dentro de este Grupo se integrarán las categorías profesionales que desempeñan su trabajo habitualmente en edificios o instalaciones.

Oficial de mantenimiento: Es el/la trabajador/a que tiene a su cargo el cuidado de las instalaciones industriales, tales como calderas de calefacción, mecanismos de producción de agua caliente, motores, elementos para tratamiento de agua, etc. Ejecutará y controlará aquellas reparaciones que sean necesarias en las instalaciones y edificios. Controlará las reparaciones que se realicen en las instalaciones por equipos especializados ajenos a la empresa, emitiendo los correspondientes informes.

Oficial de mantenimiento especializado: Son los/as trabajadores/as que poseyendo un oficio lo practican y aplican con tal grado de perfección, que no sólo les permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza, no sólo con el rendimiento óptimo, sino con la máxima economía de material y responsabilizándose de su ejecución y del de los operarios subordinados a él, en su caso. Estos trabajadores por su experiencia laboral y formación tendrán la capacidad necesaria para interpretar planos de detalle, croquis y realizar mediciones.

Peón de mantenimiento: Es el personal que realiza funciones, sin constituir propiamente un oficio, de mantenimiento y cuidado de las instalaciones de los edificios, tales como: calderas, instalaciones de agua caliente, fontanería, electricidad, etc., así como de las reparaciones básicas de esas instalaciones, debiendo buscar siempre la mayor economía y rendimiento.



Limiador/a: Es aquel trabajador/a que ejecuta las tareas de fregado, desempolvado y barrido de pavimentos, limpieza y conservación de tapices, muebles, etc. Con útiles tradicionales, o con elementos electromecánicos o de fácil manejo, considerados como de uso doméstico, aunque estos sean de mayor potencia, así como cristalerías, puertas, ventanas (desde el interior) o escaparates a una altura máxima de 1,75 m desde el suelo, sin que se requiera para la realización de tales tareas, más que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordene con la aportación de un esfuerzo físico esencialmente y siempre que la empresa le facilite los medios necesarios para el ejercicio de esta función en su caso.

PERSONAL DE OFICIOS VARIOS:

Oficial 1^a de oficio: Son los trabajadores que poseyendo un oficio lo practican y aplican con tal grado de perfección, que no sólo les permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza, no sólo con el rendimiento óptimo, sino con la máxima economía de material y responsabilizándose de su ejecución y del de los operarios subordinados a él, en su caso. Estos trabajadores por su experiencia laboral y formación tendrán la capacidad necesaria para interpretar planos de detalle, croquis y realizar mediciones.

Oficial 2^a de oficio: Son los trabajadores que, con conocimientos teórico-prácticos del oficio, entienden planos y croquis, tienen capacidad para tomar datos y darle el tratamiento adecuado a su oficio, realizan en las obras, servicios o instalaciones trabajos de su especialidad bajo la supervisión y responsabilidad de un oficial de 1^a u otro superior jerárquico; realizando las tareas propias de su oficio con rendimiento y calidad correctos.

Peón de oficio: Es el personal encargado de ejecutar labores para cuya realización principalmente se requiere esfuerzo físico, aparte de atención elemental y para cuyo cometido se requieren los conocimientos prácticos elementales no constitutivos de un oficio específico.

Conserje/ordenanza: Es el/la trabajador/a cuyas funciones consisten en la atención telefónica y fax; atención e información al ciudadano/a; facilitar y cumplimentar impresos; ejecución de recados dentro o fuera del centro de trabajo; vigilancia de puertas y accesos a las instalaciones y edificios donde esté destinado, controlando las entradas y salidas de las personas ajenas al servicio, orientándolas a la unidad u oficina donde deban dirigirse; porteo del material, mobiliario y enseres que fueren necesarios; entregar, recoger y distribuir la correspondencia; hacerse cargo de las entregas y avisos; cuidar del orden; encargarse de la apertura y cierre puntual de las puertas de acceso; realizar copias y manejar máquinas sencillas de oficina cuando se le encargue; preparación de las instalaciones para reuniones u otro tipo de eventos a celebrar.

Hay varias firmas ilegibles.

