

## JUNTA DE ANDALUCIA

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

BOP-A-2025-349

Servicio de Administración Laboral

Expediente: 14/01/0251/2024

Código de Convenio: 14002262012008

Visto el Texto suscrito por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa de Servicios y Gestión Medioambiental de Puente Genil, S.A. (EGEMASA) para los años 2025 a 2027, aprobado el día 4 de diciembre de 2024, con las subsanaciones incorporadas en fecha 31/01/2025 y 4/02/2025, 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 n.º 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. n.º 90 de 30 de diciembre), modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto (BOJA Ext. n.º 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. n.º 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, 5 de febrero de 2025.– La Delegada Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Córdoba, María Dolores Gálvez Páez.

**Código Seguro de Verificación (CSV):** 8696 3167 A3B1 CDEF AE34    **Fecha Firma:** 13-02-2025 07:57:45  
Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



86963167A3B1CDEFAE34

## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA DE SERVICIOS Y GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL DE PUENTE GENIL, SA.

Tras la conclusión del proceso seguido por la comisión negociadora constituida el 17 de abril de 2.024, las partes integrantes de la misma han alcanzado el acuerdo de modificación del convenio colectivo de la empresa, que ha sido aprobado por la asamblea de trabajadores de la empresa celebrada el 11 de octubre de 2.024, y por el consejo de administración de la misma en su reunión del 29 de noviembre de 2.024.

Las partes firmantes reafirman su compromiso de continuar trabajando por la estabilidad de la Empresa, su crecimiento y su constitución en referente del 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

1.- El presente Convenio Colectivo tiene como objeto principal la regulación de las relaciones entre la entidad Empresa de Servicios y Gestión Medioambiental de Puente Genil S. A. del Ilustre Ayuntamiento de Puente Genil, en adelante la Empresa o Egemasa y el personal a su servicio.

2.- El Convenio 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. «BOE» núm. 255, de 24 de octubre de 2015 Referencia: BOE-A-2015-11430, 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.



## **Artículo 2. Ámbito funcional**

El presente acuerdo regula las condiciones laborales y sociales en todos los centros de trabajo y tajos de obra dependientes de Egemasa, considerándose como tales los existentes en el momento de la adopción de este acuerdo y cuantos en lo sucesivo se establezcan.

## **Artículo 3. Ámbito personal**

Afecta a todo el personal al servicio de Egemasa, contratados en régimen de derecho laboral, cualquiera que sea la modalidad de contratación a excepción del Director Gerente, y a quienes, por acuerdo de los Órganos Corporativos de la Empresa, en uso de sus atribuciones, queden sometidos a una relación laboral de carácter especial, de conformidad con la legislación vigente

## **Artículo 4. Ámbito temporal**

El presente Convenio entrará en vigor el 01 de enero de 2.025, extenderá su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2027, entendiéndose prorrogado por anualidades en caso de no ser denunciado en forma por cualquiera de las partes. En caso de denuncia continuará en vigor hasta la firma del próximo tanto en sus cláusulas normativas como obligacionales, salvo las modificaciones de las condiciones económicas que pudieran acordarse en Comisión Paritaria.

El Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, con la antelación mínima de dos meses a la fecha del término de su vigencia

## **Artículo 5. Absorción y compensación**

1.- Todas las condiciones establecidas en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, sustituyen, compensan y absorben, en su conjunto, a todas las existentes con anterioridad a la fecha de entrada en vigor, cualquiera que fuese la naturaleza, origen o denominación.

Este Convenio Colectivo modifica y sustituye a los pactos colectivos o normas de régimen interno existentes en la actualidad que se opongan a lo dispuesto en él. Durante su vigencia no será de aplicación ningún otro Convenio de ámbito nacional, regional, interprovincial o provincial que pudiera afectar o referirse a actividades o trabajos desarrollados por la Empresa, sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

2.- Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo formarán un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual.

3.- Se respetará la situación de cada trabajador considerándose la misma en cómputo global y anual.

## **Artículo 6. Incremento y Revisión**

La cuantía de las retribuciones aquí pactadas (incorporadas las tablas salariales en el anexo I), y sus revisiones salariales, durante la vigencia del Convenio, será la que determine con carácter general, para todo el sector público, la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Los incrementos salariales que pudieran



derivarse de nuevas relaciones y valoraciones de puestos de trabajo se encontrarán sujetos en su posible aplicación a la normativa en cada momento vigente al respecto y a las propias disponibilidades presupuestarias de la entidad matriz.

#### **Artículo 7. Derecho Supletorio**

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará por los acuerdos que adopten los representantes de los trabajadores y sindicales del personal, con la Dirección de Egemasa, y a las disposiciones legales vigentes, optándose siempre por aquella que resulte más favorable para el empleado 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 o se prohíba específicamente.

### **CAPÍTULO II DE LAS RELACIONES DE TRABAJO**

#### **Artículo 8. Incompatibilidades**

El acceso y la permanencia en la Empresa Municipal Egemasa, lo será previa acreditación de no hallarse inciso en las incompatibilidades habidas en la Ley 53/84, de 26 de diciembre, y cuantas otras disposiciones la complemente y/o desarrolle.

#### **Artículo 9. Acceso al puesto de trabajo**

Con carácter anual y en el período comprendido entre el primero y el último de enero se determinará con carácter general por la Dirección de la Empresa con participación de los representantes de los trabajadores la cobertura de contrataciones para efectuar en el período por sustituciones y/u otras causas.

La selección de personal y la provisión de puestos de trabajo se llevará a cabo a través de procedimientos que, al tiempo que den respuesta a las necesidades organizativas, garanticen el cumplimiento de los principios establecidos en la normativa básica en materia de empleo público (RDL 5/2015 y Estatuto de los Trabajadores) respondiendo a los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

Para la cobertura de vacantes y de plazas se seguirá alguno de los siguientes sistemas:

- a) La provisión interna regulada en el artículo 9.
- b) La utilización de bolsas de trabajo que estuvieran vigentes en cada momento.
- c) La convocatoria pública en las condiciones que determinela legislación vigente.

Podrá emplearse la subrogación como un proceso de integración en la Empresa, del personal del Ayuntamiento y de sus Empresas y Organismos Autónomos Municipales.

En los baremos de los procedimientos de selección que puedan desarrollarse para el acceso a puesto de



trabajo en la Empresa 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.

#### **Artículo 10. Período de prueba**

1.- Dentro del marco establecido por la legislación vigente, 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.

2.- La contratación eventual o indefinida para cada puesto de trabajo requerirá la aplicación automática del correspondiente periodo de prueba, que de acuerdo con las categorías y titulaciones exigidas será el siguiente:

Grupos profesionales I y II: 6 meses

Resto de trabajadores: 2 meses

El cambio de puesto de trabajo, implicará la superación del correspondiente periodo de prueba.

Las ausencias al trabajo durante los periodos de prueba por cualquier tipo o causa, aún justificadas, interrumpirán el periodo de prueba.

La no superación de períodos de prueba será causa de exclusión de las bolsas de trabajo.

#### **Artículo 11. Conocimiento de contratación**

La Empresa Municipal Egemasa, queda obligada en el momento de cualquier contratación definitiva o eventual de personal a remitir copia de la misma a los Representantes de los trabajadores, en un plazo máximo de diez días.

#### **Artículo. 12. Contrataciones Eventuales**

En el marco de la regulación del Estatuto de los trabajadores la duración máxima de los contratos eventuales será de doce meses.

#### **Artículo 13. Enfermedad o Accidente**

En los casos de enfermedad o accidente, el empleado cobrará el cien por cien de sus retribuciones fijas en su cuantía (tablas salariales) así como la antigüedad si la hubiere y periódicas en su devengo. (retribuciones tales como pluses extrasalariales o T.S.C.), siempre que los mismos se hayan mantenido al menos durante doce meses consecutivos. En ningún caso se complementará el cien por cien de las retribuciones derivadas de turnos y festivos.

La empresa podrá solicitar del trabajador un segundo diagnóstico médico a fin de ratificar la causa de la baja. En aquellas situaciones en que ha requerido la empresa un segundo diagnóstico médico no ratificara el que causó la situación de baja, no sería de aplicación el complemento de I.T. del párrafo anterior.



#### **Artículo 14. Trabajadores con discapacidad**

En cumplimiento y desarrollo de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de empleo y disposiciones concordantes, se tendrán especialmente en cuenta las medidas contenidas en el artículo 39.2 del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto 1/2013, de 29 de noviembre.

A fin de garantizar la inclusión social, la Empresa se obliga a contar con una cuota de reserva esencial para promover la integración de personas con discapacidad del 2% de su plantilla fija.

Se procurará el acceso a la misma mediante la promoción interna de darse esta circunstancia entre alguno de los trabajadores de la plantilla. A tal efecto, se dará cumplimiento a la legislación al respecto en concordancia con la eficacia precisa en la prestación de los servicios que se desarrollan.

#### **Artículo 15. Gestación y nacimiento**

El/la trabajador/a tendrá derecho a un periodo de maternidad o paternidad en su caso conforme a lo dispuesto en cada momento por la legislación vigente. De igual forma se tendrá derecho al periodo de lactancia estipulado en cada momento. Tras el periodo de descanso por maternidad o paternidad y, en su caso por el periodo de lactancia acumulado, el/la trabajador/a podrá solicitar si lo desea la acumulación de sus vacaciones anuales si no las ha disfrutado con anterioridad, así como los días de asuntos propios reconocidos en el presente convenio.

Durante el periodo de gestación, si la trabajadora desempeña un trabajo perjudicial para ella o para su futuro hijo, se llevará a cabo un cambio en el puesto de trabajo por otro más accesible y cómodo dentro de la misma categoría, teniendo especial abstención con las trabajadoras que utilicen productos químicos que puedan ser perjudiciales.

#### **Artículo 16. Lactancia**

Con independencia de lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, en cuanto a los permisos por lactancia, reducción de jornada, etc. Además, el/a trabajador/a tendrá derecho a solicitar una reducción de la jornada laboral en una hora más con la detacción de la retribución correspondiente a esta última, durante un plazo de dos meses.

#### **Artículo 17. Situaciones administrativas y laborales**

Las situaciones en que puede hallarse el personal al servicio de la empresa municipal EGEMASA, serán las siguientes:

- a) Servicio activo
- b) Excedencia forzosa
- c) Excedencia voluntaria
- d) Excedencia por cuidado de hijos



Excedencia forzosa. La excedencia forzosa, que podrá solicitarse sólo por el personal fijo de plantilla, dará derecho a la conservación del mismo puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá en los siguientes casos:

a) Designación o elección para cargo público en la esfera del estado, comunidad autónoma, provincia o municipio que imposibilite la asistencia al trabajo.

b) A quienes ostenten cargos electivos o retribuidos a nivel provincial, autónomo o estatal, en las organizaciones sindicales.

En los casos citados, la excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determine. El reingreso será automático y el trabajador tendrá derecho a ocupar una plaza de la misma categoría que ostentaba antes de producirse la excedencia forzosa.

El tiempo que dure esta excedencia se computará para la antigüedad a todos los efectos.

El trabajador excedente forzoso tiene la obligación de comunicar a la Empresa, en un plazo no superior a un mes, la desaparición de las circunstancias que motivaron su excedencia. Caso de no efectuarse en ese plazo, perderá el derecho al reingreso. El reingreso al servicio activo desde la situación de excedencia forzosa habrá de realizarse en el plazo de un mes a partir del cese en el cargo que originó la excedencia.

#### Excedencia voluntaria.-

1.- La excedencia voluntaria podrá solicitarse sólo por el personal fijo de plantilla y con al menos una antigüedad en la Empresa de un año. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año, ni superior a cinco; si la condición de fijezza del personal fuera superior a tres años, dicha excedencia podrá ser de hasta diez años. Solo podrá ser ejercido este derecho otra vez por la misma persona, si ha transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

2.- Quien se encuentre en situación de excedencia voluntaria podrá solicitar el reingreso en cualquier momento, siempre que hubiese cumplido el periodo mínimo de excedencia y no hubiese superado el máximo.

El trabajador que solicite excedencia por un tiempo no superior a tres años tendrá derecho a ocupar de manera automática su plaza una vez finalizado el periodo de excedencia.

En las excedencias por tiempo superior a tres años, tendrá derecho a ocupar la primera vacante de su categoría que se produzca. Si la vacante que hubiera o se produjese fuera de categoría inferior a la suya, podrá optar entre ocuparla de forma automática, con el salario a ella asignado o esperar a que se produzca una vacante de su categoría.

#### Excedencia por cuidado de familiares.

1.- Se estará a la legislación vigente en cada momento en cuanto a la excedencia por cuidado de hijos

2.- También tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años el personal para atender al cuidado de cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugar o, de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad o salud no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.



3.- La excedencia contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual del personal. No obstante, si dos o más personas al servicio de la Empresa generasen este derecho por el mismo causante, la Empresa podrá limitar su ejercicio simultaneo por razones justificadas.

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

5.- El período en que el personal permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad, y se tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Empresa, especialmente con motivo de su reincorporación. Asimismo, durante dicho período tendrá derecho a la reserva de puesto, turno y centro de trabajo, también podrá participar en los procedimientos de promoción o de traslados que se celebren durante el período en que se encuentre su excedencia.

6.- El personal excedente no devengará retribuciones.

#### **Artículo 18. Plan de Igualdad**

En el marco de la legislación vigente sobre la materia, la Empresa se dotará de los correspondientes Planes de Igualdad en cuya elaboración habrá tenido participación la representación de los trabajadores.

#### **Artículo 19. Lucha contra el acoso sexual o psicológico en el trabajo**

En cumplimiento con la legislación vigente en la materia, la Empresa contará en todo momento con los correspondientes protocolos para la prevención y actuación en casos de violencia y acoso laboral, (acoso psicológico, acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia en el ámbito digital), en cuya elaboración habrá tenido participación la representación de los trabajadores.

### **CAPÍTULO III RÉGIMEN DE TRABAJO**

#### **Artículo 20. Organización y racionalización del trabajo**

La organización del trabajo, con sujeción a lo dispuesto en el presente texto y demás disposiciones vigentes, es facultad exclusiva de los Órganos de Dirección de la Empresa, sin perjuicio de las competencias que en esta materia están reconocidas a los representantes de los trabajadores, y tomando como principio orientador la efectiva participación de los trabajadores en los cambios que por motivos de racionalización y técnicos deban acometerse.

#### **Artículo 21. Clasificación Profesional o funcional**

De acuerdo con las funciones desempeñadas, el personal afectado por este convenio se clasificará en los grupos siguientes, que se indican con carácter general y de modo meramente enunciativo sin que ello presuponga la obligación de tenerlas cubiertas:



Categorías generales: Titulado Superior; Titulado Medio; Técnico Responsable de Área; Encargado de Área; Encargado de Sección.

Administración: Administrativo, Auxiliar administrativo.

Medio ambiente: Monitor.

Aseo urbano: Peón; Peón Conductor; Conductor de 2<sup>a</sup>.

Recogida de residuos (RSU): Peón, Conductor de 2<sup>a</sup>; Conductor de 1<sup>a</sup>; Encargado de Área.

Parques y Jardines: Peón de jardines; Jardinero; Conductor de 1<sup>a</sup>; Encargado de Área.

Mantenimiento y Taller: Guarda Peón; Oficial de 1<sup>a</sup>; Mecánico; Encargado de Área.

Limpieza de edificios: Limpiador/a.

#### GENERALES:

Titulado superior: Quien en posesión de un título de grado superior desempeña las tareas propias del puesto para cuyo acceso se requiere, así como las demás que su correcta realización exige.

Titulado medio Quien en posesión de un título de grado medio desempeña las tareas propias del puesto para cuyo acceso se requiere, así como las demás que su correcta realización exige.

Encargado de área: Quien con formación y conocimiento adecuados desempeña las tareas y funciones propias de la dirección del área de su competencia, incluyendo las de planificación y dirección técnicas, dirección del personal a su cargo y manejo de los instrumentos y herramientas necesarios.

Encargado de Sección: Quien con formación y conocimiento adecuados desempeña las tareas y funciones propias de la dirección de la sección de su competencia, incluyendo las de planificación y dirección técnicas, dirección del personal a su cargo y manejo de los instrumentos y herramientas necesarios.

Administrativo Quien en posesión de una formación adecuada desempeña las tareas propias del puesto para cuyo acceso se requiere, así como las demás que su correcta realización exige.

Auxiliar administrativo Quien en posesión de una formación adecuada desempeña las tareas propias del puesto para cuyo acceso se requiere, así como las demás que su correcta realización exige

#### ESPECIFICAS:

##### ÁREAS DE RECOGIDA DE RESIDUOS Y ASEO URBANO

Conductor 1<sup>a</sup>: Quien en posesión de los permisos adecuados para la conducción de los vehículos de la Empresa que requieren dicho permiso, la realiza de forma efectiva, ejecutando, en su caso, las operaciones precisas que requiera la realización de los trabajos descritos en la Relación de puestos de trabajo. Tiene además los conocimientos y experiencia necesarios para llevar a cabo reparaciones menores así como para mantener los vehículos en adecuado estado de funcionamiento. En aquellos puestos que lo requieran por sus funciones desempeñará asimismo las tareas propias de los mismos que puedan especificarse.

Conductor 2<sup>a</sup>: Quien en posesión de los permisos adecuados para la conducción de los vehículos de la Empresa que requieren dicho permiso, la realiza de forma efectiva, ejecutando, en su caso, las operaciones precisas que requiera la realización de los trabajos descritos en la Relación de puestos de trabajo.



Tiene además los conocimientos y experiencia necesarios para llevar a cabo reparaciones menores así como para mantener los vehículos en adecuado estado de funcionamiento. En aquellos puestos que lo requieran por sus funciones desempeñará asimismo las tareas propias de los mismos que puedan especificarse.

**Peón-conductor 1<sup>a</sup>:** Quien en posesión de los permisos adecuados que le habiliten para conducir vehículos que requieran el permiso C, realiza tareas específicas de limpieza, recogida de residuos y/u otras similares descritas en la Relación de Puestos de Trabajo.

**Peón-conductor 2<sup>a</sup>:** Quien en posesión de los permisos adecuados que le habiliten para conducir vehículos que requieran el permiso B, realiza tareas específicas de limpieza, recogida de residuos y/u otras similares descritas en la Relación de Puestos de Trabajo.

**Peón:** Quien realiza tareas específicas de limpieza, recogida de residuos y/u otras similares descritas en la Relación de Puestos de Trabajo. Se encontrará habilitado para conducir todo tipo de vehículos hasta 3.500 kgs.

#### AREA DE PARQUES Y JARDINES

**Podador:** El Oficial jardinero que durante la temporada de poda realiza las tareas propias y conexas a la misma de todo tipo de árboles, incluidas las palmeras, con trepa y medios mecánicos. Se encontrará habilitado para conducir todo tipo de vehículos hasta 3.500 kgs.

**Jardinero:** El trabajador que con la preparación adecuada realiza las tareas propias del cuidado y mantenimiento de parques y jardines, incluyendo todas aquellas conexas con la misma, tales como pequeñas obras de albañilería, reparaciones de sistemas de riego, carpintería, etc... Se encontrará habilitado para conducir todo tipo de vehículos hasta 3.500 kgs.

**Conductor 1<sup>a</sup>:** Quien en posesión de los permisos adecuados para la conducción de los vehículos de la Empresa que requieren dicho permiso, la realiza de forma efectiva, ejecutando, en su caso, las operaciones precisas que requiera la realización de los trabajos descritos en la Relación de puestos de trabajo. Tiene además los conocimientos y experiencia necesarios para llevar a cabo reparaciones menores así como para mantener los vehículos en adecuado estado de funcionamiento. En aquellos puestos que lo requieran por sus funciones desempeñará asimismo las tareas propias de los mismos que puedan especificarse.

**Peón:** Quien realiza tareas de apoyo en el área con preparación para efectuar pequeños trabajos no especializados, así como el resto de tareas que pueda determinar la Relación de puestos de trabajo. Se encontrará habilitado para conducir todo tipo de vehículos hasta 3.500 kgs.

#### AREA DE MANTENIMIENTO

**Oficial 1<sup>a</sup>:** Quien con la formación adecuada ejecuta las tareas propias del puesto relativas al mantenimiento y reparación de los vehículos de la Empresa así como del mobiliario cuyo mantenimiento se encierra a la misma. Se encuentra habilitado para conducir todo tipo de vehículos de la Empresa.

**Guarda-Peón:** Quien realiza tareas de apoyo en el área con preparación para efectuar pequeñas reparaciones no especializadas, así como tareas de limpieza de vehículos e instalaciones y vigilancia y control de las mismas. Se encontrará habilitado para conducir todo tipo de vehículos hasta 3.500 kgs



## AREA DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS

Limiador/a: Se recoge la categoría con inspiración en la detallada en el Convenio Colectivo del Sector de Limpieza de Locales y Edificios de la Provincia de Córdoba (años 2023 a 2024), aprobado el día 13 de noviembre de 2023 y publicado en el BOP nº 237 de 15 de diciembre de 2.023, y a tal efecto se define para esta empresa como:

Trabajadores/as que con plenitud de conocimientos teórico-prácticos, y de facultades, dominan en su conjunto el manejo y funcionamiento de los útiles y máquinas industriales y electrodomésticos propios y adecuados para la limpieza en general, aplicando racionalmente y para cada caso los tratamientos adecuados, con la iniciativa, rendimiento, responsabilidad, habilidad y eficacia que requiere el uso de materiales, equipos, productos, útiles o máquinas, atendiendo en todo caso a la vigilancia y mantenimiento de las máquinas, útiles o vehículos necesarios para el desempeño de su misión, y realizando funciones concretas y determinadas propias de las empresas de limpieza, en posesión de los conocimientos exigidos para acceder al puesto en las correspondientes convocatorias, y ejecutando las tareas de fregado, desempolvado, barrido, pulido, manualmente con útiles tradicionales o con elementos electromecánicos o de fácil manejo, considerados como de uso no industrial, aunque éstos sean de mayor potencia, de suelos, techos, paredes, mobiliario, etc.. de locales, recintos y lugares, así como cristaleras, puertas, ventanas desde el interior de los mismos, o en escaparates.

Relación y Valoración de Puestos de trabajo. En el marco de la política de RRHH en la empresa se procederá a la realización de una Relación y Valoración de Puestos de Trabajo que permita dotarse de una estructura adecuada y cuya implementación se materializará de acuerdo a lo preceptuado en el artículo sexto.

Las consecuencias que implique para la determinación de las categorías profesionales se acordarán en comisión negociadora del convenio.

## Artículo 22. Jornada Laboral

La jornada laboral a partir de la firma del convenio queda establecida en 37,5 horas semanales, distribuida en 5 días laborales, para todos los servicios. Se fija como objetivo su distribución de lunes a viernes, salvo en aquellas áreas en que por necesidades del servicio se tenga que realizar de lunes a domingo, en cuyo caso el domingo computará doble.

## Artículo 23. Horario de trabajo

Los cuadrantes horarios, que serán comunicados a los trabajadores con la suficiente antelación, respetarán en su formulación las prescripciones que la legislación recoge, especialmente en lo relativo a descansos y jornadas máximas. El tiempo de descanso para jornadas en las que según cuadrantes se superen las seis horas de trabajo será de treinta minutos computados como de trabajo efectivo.



El trabajo en días festivos se determinará preferentemente con arreglo a un sistema rotatorio que repartirá por igual su carga entre todos los trabajadores del área. No obstante, lo anterior, los trabajadores de cada área podrán, en acuerdo unánime, distribuirse el trabajo en festivos, respetando en todo caso los descansos mínimos establecidos legalmente en cada momento.

Las modificaciones que se puedan producir en los horarios de trabajo se llevarán a cabo con la intervención de los representantes de los trabajadores.

En el marco de la legislación existente al respecto, se posibilitará la realización de teletrabajo en los departamentos y para aquellas personas cuyo desempeño sea posible sin producir distorsión en los servicios. En la elaboración de la instrucción que lo regule participarán los representantes de los trabajadores.

#### **Artículo 24. Modificación de los sistemas de producción**

Siempre que por parte de la Empresa Municipal Egemasa, se estime la conveniencia de introducir cualquier tipo de modificación en los sistemas de trabajo en razón del incremento de maquinaria, inclusión o sustitución de maquinaria más sofisticada de la que se disponga o la potenciación de los sistemas de producción mediante la introducción de maquinaria en las Secciones, Servicios o Departamentos en los que con anterioridad no la hubiere, la misma vendrá obligada a ponerla en conocimiento de los representantes de los trabajadores en un plazo de 30 días, a los efectos de que puedan emitir el informe que sobre el particular estimen oportuno.

La empresa posibilitará la formación adecuada para la adaptación a los nuevos sistemas de producción a aquellos trabajadores vinculados con los mismos.

#### **Artículo 25. Formación**

La empresa establecerá un sistema de formación adecuado que permita el desarrollo profesional y personal de los trabajadores en sus ámbitos de trabajo. A tal efecto consignará las correspondientes partidas en las previsiones de ingresos y gastos que se efectúen.

Eventualmente el citado sistema podrá ser sustituido por la integración en los generales que pueda/n desarrollar el Ayuntamiento de Puente Genil y/u otras entidades de ámbito superior en las que la Empresa pueda encuadrarse.

Se considerará obligatoria la asistencia a los cursos de formación que se determinen, y a tal efecto se sancionará como falta grave la inasistencia injustificada a los mismos, siempre y cuando sean impartidos en horario laboral.

#### **Artículo 26. Trabajos de distinta categoría**

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional, se realizará como consecuencia de razones técnicas y organizativas y por el tiempo imprescindible para su atención.



La empresa, oída la opinión de los representantes de los trabajadores al respecto, fijará las correspondientes rotaciones, a fin de que ningún trabajador esté ocupando un puesto de inferior categoría por un plazo superior al mes, salvo que, el trabajador desee seguir en el puesto de inferior categoría hasta la regularización del servicio.

Si no hubiera suficiente personal voluntario, y todos los trabajadores disponibles hubieran rotado, y las necesidades del servicio persistan (por ejemplo, averías, falta de vehículos), las funciones de inferior categoría podrán prolongarse por un periodo superior al mes, hasta el fin de la prolongación efectuada por dicha necesidad.

Las características de la empresa, hacen que, en cada momento se hayan de cubrir los puestos de trabajo necesarios para el desarrollo de la actividad, existiendo un número limitado de vehículos que han de prestar los servicios básicos y sus correspondientes Peones Auxiliares.

Del mismo modo se procederá para cubrir vacaciones, incapacidad temporal, etc., cobertura a la que se puede tener acceso de forma interna con personal de la plantilla, que este formado para ello, aunque se tenga inferior categoría.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo continuado sin interrupción superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador no podrá reclamar el ascenso, con independencia de percibir los salarios correspondientes a dicha categoría, no se accederá a dicho puesto de manera definitiva, sin el correspondiente proceso de selección, el cual solo se hará en el momento que exista plaza disponible en la estructura de la empresa, pactándose, las bases con el comité de empresa para que en un plazo prudencial llegue a su efectiva ocupación.

Para ello, anualmente se delimitará por la empresa el catálogo de puestos de trabajo y categorías profesionales asignadas a cada área.”

### **Artículo 27. Licencias retribuidas**

Con independencia de los permisos y licencias estipulados en cada momento por la legislación vigente, y en particular por lo dispuesto en El Estatuto de los Trabajadores, la empresa Municipal EGEMASA, concederá a sus empleados permisos y licencias retribuidos/as por los conceptos y días que a continuación se detallan, todos ellos deberán ser adecuadamente justificados:

- a) Por fallecimiento de ascendentes o descendientes por consanguinidad o afinidad, cónyuges y hermanos, tres días naturales en la localidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días naturales más. En caso de hermanos políticos, dos días naturales. Por fallecimiento de parientes, consanguíneos colaterales del tercero o cuarto grado ( tíos y primos carnales), el tiempo necesario para asistir al entierro.
- b) Por nacimiento de hijo, tres días naturales, a partir de la fecha del nacimiento. Si se produjera fuera de la provincia será de cuatro días.
- c) Por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica del cónyuge, padres, hijos, hermanos consanguíneos o afines, de dos a siete días naturales, según los casos, debidamente justificados, tanto el hecho causante como la asistencia al familiar.



- d) Por matrimonio, o inscripción de pareja de hecho del empleado, veinte días naturales. Pudiendo acumular el permiso anual reglamentario.
- e) Por matrimonio civil o religioso de padres, hijos y hermanos, consanguíneos, un día (el correspondiente al acto). Por primera comunión o bautizo de hijos, un día que será el de la primera comunión o bautizo siempre que coincida dicho día con día laboral.
- f) Por traslado de domicilio habitual, dos días. Por cambio de residencia a distinta localidad, cuatro días.
- 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) El trabajador tendrá derecho a disfrutar de cinco días de licencia retribuida al año, por asuntos particulares sin necesidad alguna de justificación posterior que deberán ser solicitadas y concedidas por escrito y no podrán ser acumuladas 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 a disfrutarlos y el sistema de asignación de las mismas. El personal que no haya permanecido en alta los 365 días del año, tendrá derecho al disfrute en proporción a los días en alta en la empresa.

### **Artículo 28. Vacaciones**

Las vacaciones quedan establecidas en veintitrés días 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, en ningún caso darán comienzo en sábado, domingo o festivo 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 trabajadores 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.

El cuadrante vacacional deberá fijarse para todo el año en el primer trimestre 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 trabajador.

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 trabajador 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 laboral, 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. Este derecho quedará extinguido a la finalización del año natural.

El cumplimiento de cada quinquenio de permanencia en la empresa conllevará la adición de un día más de vacaciones, hasta un máximo de tres.

En las contrataciones que se lleven a efecto para cubrir bajas por vacaciones, se tendrá en cuenta la necesidad de que los nuevos trabajadores tengan un adecuado conocimiento de los servicios que van a prestar, a cuyo efecto en aquellas se prodrá anticipar la contratación hasta un máximo de tres días a criterio del responsable de los servicios.

### **Artículo 29. Calendario**

Con carácter anual y de acuerdo a las prescripciones legales vigentes en la materia se fijará el calendario laboral tras consulta y previo informe de 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 establecidas por las distintas Administraciones. Además de dichas fiestas, los trabajadores disfrutarán de 2 días festivos con ocasión de las fiestas de Navidad, uno con ocasión de la Semana Santa y otro mas con ocasión de la Feria Real de Agosto.

### **Artículo 30. Trabajos en sábados, domingos y festivos**

El trabajo que se programe para ser prestado en Sábados, Domingos y Festivos deberá ser sometido a las correspondientes rotaciones que aseguren su reparto por igual entre todos los trabajadores del Servicio. Su prestación tendrá carácter obligatorio y deberá ser contemplada en los correspondientes cuadrantes de servicios que, vistos e informados por los representantes de los trabajadores, sean formalizados antes de la finalización de cada mes para el mes siguiente. La prestación de trabajos en domingos y festivos, tendrá valoración doble a efectos de cómputo de jornada.

Preferentemente, como se menciona en el párrafo anterior, el trabajo desarrollado en domingos y festivos será compensado en forma de descanso. No obstante, lo anterior, cuando por exigencias del servicio no puedan ser compensados con descanso, se generará el derecho a percibir un complemento denominado "Plus Festivo", percibiendo por ello el importe estipulado para los festivos en las tablas salariales.

### **Artículo 31. Reducción de jornada**

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento y, en particular al Estatuto de los Trabajadores en cuanto a la reducción de jornada por Guardia Legal.

En otras situaciones, el trabajador podrá solicitar reducción de jornada que será estudiada en todo caso por la dirección de la empresa en atención a las circunstancias de su solicitud y las necesidades del servicio.



**Artículo 32. Plus de desplazamiento**

En caso de que el puesto de trabajo conlleve la utilización de vehículo propio al trabajador se le devengará la cuantía correspondiente a kilometraje que venga establecida en la correspondiente legislación fiscal.

**CAPÍTULO IV  
MEJORAS SOCIALES****Artículo 33. Vestuario y Epi's.**

Los trabajadores tendrán derecho a recibir el vestuario y los Epi's adecuados a las actividades propias a realizar de acuerdo a las indicaciones recibidas por los servicios de prevención de riesgos, debiendo ser re-puestos en caso de deterioro. 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.

La empresa repondrá en caso de deterioro acreditado el vestuario y Epi's correspondientes. 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 34. Indemnización por muerte en accidente de trabajo, invalidez permanente, absoluta o total derivada de accidente laboral**

La empresa municipal Egemasa, en caso de muerte o invalidez permanente, absoluta o total por accidente laboral, 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.

**Artículo 35. Ayudas para gastos de sepelio**

En caso de muerte de un trabajador, cónyuge o pareja de hecho, la Empresa, abonará al trabajador, o a los familiares del mismo el importe de 1500 € en concepto de ayuda para gastos de sepelio, con independencia de otras ayudas a percibir.

Cuando el fallecimiento se produzca fuera de la localidad, la Empresa, abonará a la viuda/o del trabajador/a, pareja de hecho o a sus herederos, los gastos de traslado del cadáver.

**Artículo 36. Asistencia a consultorio**

Cuando por razones de enfermedad el trabajador precise de asistencia a consultorio, sin posibilidad de



libre elección de horario fuera de su jornada laboral y justificándolo posteriormente, dispondrá del permiso necesario por el tiempo preciso, sin pérdida de retribución alguna.

### **Artículo 37. Sanciones Gubernativas o Judiciales**

En el supuesto de que cualquier trabajador/a que teniendo como función de su categoría o puesto de trabajo la conducción de vehículo para los que sea preciso el adecuado permiso y el mismo sea retirado, podrá ser destinado al desarrollo de labores complementarias en su Servicio u otro, en tanto recupera el citado permiso, sin pérdida de su categoría profesional en tanto no devenga definitiva tal situación y obligándose el trabajador a llevar a cabo cuantas actividades fueren precisas para recuperarlo.

Si algún trabajador fuera sancionado con alguna multa económica en el desempeño de sus funciones ésta será asumida por la Empresa siempre que la misma no se haya producido a causa de negligencia o conducción temeraria.

En caso de sanciones monetarias para la recuperación del permiso de conducir, la empresa se hará cargo de la parte proporcional a las faltas cometidas inherentes a la conducción en horario laboral, las faltas incurridas por negligencias o faltas propias realizadas fuera de la jornada de trabajo serán abonadas por el trabajador.

### **Artículo 38. Reinserción Laboral**

La empresa municipal Egemasa, siempre que sea posible, acoplará al personal con capacidad disminuida que tenga su origen en alguna enfermedad profesional, accidente o desgaste físico natural, como consecuencia de una dilatada vida al servicio de la empresa, destinándosele a trabajos adecuados a sus condiciones sin pérdida de la retribución de su categoría inicial en los supuestos de enfermedad profesional y accidente de trabajo.

### **Artículo 39. Plus por gastos sanitarios y médico-farmaceúticos**

Se establece una ayuda de 144 euros anuales, (revisable según IPC), para todos aquellos trabajadores que hayan permanecido en la empresa 6 meses en el periodo de un año natural.

### **Artículo 40. Anticipos reintegrables**

Se establece con carácter general para todos aquellos trabajadores que se encuentren en situación de alta continuada por un período superior a seis meses el derecho a percibir un anticipo reintegrable por importe de 1.000 euros, cuya devolución se hará efectiva con descuento en las siguientes doce nóminas a aquella en que se perciba o bien en la nómina de liquidación por la cantidad restante en caso de está tenga lugar, no pudiendo ser solicitado nuevamente hasta la completa devolución del anterior.

El derecho establecido en el párrafo anterior se condicionará a la existencia de cuantía en la correspondiente dotación, que a tal efecto se fija en 10.000 euros.

### **Artículo 41. Ayuda por hijo a cargo**



Se establece una ayuda por hijo a cargo a percibir con carácter anual por todos aquellos trabajadores que hubiesen prestado servicios en la Empresa durante más de seis meses del año en curso. La cuantía en año 2024 se fija en 84,75 €, incrementándose su valor anualmente en la variación que sufra el IPC o índice de referencia similar. Procederá con carácter anual para todos aquellos trabajadores que tenga a su cargo hijos menores de 16 años el 1º de septiembre del año de su concesión, y para todos aquellos trabajadores que tengan a su cargo hijos entre 16 y 23 años el 1º de septiembre del año de su concesión que acrediten que se encuentran cursando estudios académicos tutelados por la Administración. A los efectos de aplicación de este artículo se excluye de manera expresa del concepto "hijo a cargo" a todo aquel que desarrolla cualquier tipo de actividad laboral retribuida.

#### **Artículo 42. Prestaciones por Toxicomanías**

La empresa municipal Egemasa adquiere el compromiso de ayudar a los empleados públicos afectados de algunas de estas enfermedades, acordándose en cada caso la ayuda conveniente a través de la Comisión Mixta de Interpretación.

Asimismo se determinará un sistema que permita poner de manifiesto la existencia de los problemas señalados, y especialmente cuando los mismos redunden en perjuicio de la seguridad del resto de trabajadores o de la eficacia en la prestación de los servicios que realiza.

#### **Artículo 43. Responsabilidad Civil**

La empresa asegurará la responsabilidad civil de los trabajadores por actos derivados de la adecuada realización de su trabajo.

### **CAPÍTULO V RÉGIMEN RETRIBUTIVO**

#### **Artículo 44. Estructura salarial**

La estructura salarial de la Empresa viene definida en el ANEXO I del presente Convenio, con desglose de categorías, antigüedad y valoración del turno y festivos, sin inclusión de los pluses salariales y extrasalariales que más adelante se detallan.

#### **Artículo 45.- Pluses**

Plus de Poda.- Aquellos trabajadores que realicen trabajos de poda, percibirán un plus especial de 150 euros mensuales. Dicho plus tiene carácter mensual, por lo que quienes no realicen dichas labores durante el mes completo, lo percibirán de forma proporcional. Dicho plus no tiene la condición de TSC, por lo que no se considera consolidable.

Plus de Turnos.- Cuando por exigencias extraordinarias y de urgente necesidad del servicio se requiera al trabajador a la prestación de servicios en día laborable fuera de su jornada, dicha prestación será com-



pensada preferentemente con descanso, percibiendo en su defecto, siempre que el trabajador no haya superado su jornada anual, el importe estipulado para el turno en las tablas salariales.

**Horas Extras.-** Dada la prohibición de las mismas, para el caso de que por necesidades del servicio se tuvieran que dar horas extras, las mismas serían abonadas en descanso.

Su valoración se llevará a efecto diferenciando que el trabajador se encuentre ya descansando fuera de su jornada y se le requiera por necesidades del servicio, en cuyo caso se computarán por 1,5.

**Plus de Transporte.-** El citado plus que se especifica en las tablas salariales para cada área y categoría.

**Plus por trabajos del área de mantenimiento fuera de jornada.-** Aquellos trabajadores que realicen trabajos del área de mantenimiento fuera de jornada, percibirán un plus de 150 euros mensuales. Dicho plus tiene carácter mensual, por lo que quienes no realicen dichas labores durante el mes completo, lo percibirán de forma proporcional. Dicho plus no tiene la condición de TSC, por lo que no se considera consolidable.

**Plus por jefatura de equipo.-** Aquellos trabajadores que en el desempeño de su trabajo tengan a su cargo un equipo de trabajo del que asuman su dirección y control, así como la adecuada cumplimentación de los servicios preventivos precisos en el mismo devengarán un plus mensual de 150 euros. Dicho plus tiene carácter mensual, por lo que quienes no realicen dichas labores durante el mes completo, lo percibirán de forma proporcional. Dicho plus no tiene la condición de TSC, por lo que no se considera consolidable

**Disposiciones comunes.-** Todos los pluses estipulados en tablas, se percibirán entendidos en computo mensual y a jornada completa, por lo que aquellos trabajadores que devenguen los mismos en períodos inferiores al mes y jornada ordinaria, los percibirán en la proporción al tiempo trabajado.

**Derechos consolidados.-** Para aquellos trabajadores que vinieran percibiendo un importe por este concepto, se le seguirá respetando dicho plus, sin bien el mismo no tiene carácter revalorizable.

#### **Artículo 46. Pago por antigüedad**

Los trabajadores percibirán el importe establecido en las tablas salariales ANEXO I para cada categoría, por cada quinquenio cumplido, con el tope máximo de cinco quinquenios.

#### **Artículo 47. Plus de Asiduidad**

Se establece como incentivo a la productividad y lucha contra el absentismo un Plus de asiduidad de carácter individual consistente en la cantidad de 8 días se salario módulo con un mínimo de 800 € anuales, para todos los trabajadores que durante una anualidad devengada de enero a diciembre no se hayan ausentado en el trabajo por causa alguna.



El devengo del citado plus comenzará con la vigencia del convenio el 01 de enero de 2.025, por lo que a 31 de diciembre de 2.024 se regularizará la situación para aquellos trabajadores que tengan cantidades devengadas sin satisfacer con arreglo al convenio vigente anterior.

No se considerarán ausencias en el trabajo las siguientes:

- a) Tres días de baja por incapacidad temporal derivada de enfermedad común a lo largo del año.
- b) Las bajas ocasionadas por accidente laboral.

El citado plus se percibirá en el mes de marzo del año siguiente al devengo.

## CAPÍTULO VI DERECHOS SINDICALES

### **Artículo 48. Derechos sindicales**

Todos los derechos y prerrogativas que ostentan y afectan a los representantes de los trabajadores serán contemplados con escrupuloso respeto al contenido y procedimiento que para los mismos determina la legislación vigente.

## CAPÍTULO VI SEGURIDAD Y SALUD

### **Artículo 49. 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 50. 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 VII GARANTÍAS COMPLEMENTARIAS

**Código Seguro de Verificación (CSV):** 8696 3167 A3B1 CDEF AE34    **Fecha Firma:** 13-02-2025 07:57:45  
Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



### **Artículo 51. Acuerdo de los Órganos Corporativos**

La Empresa Egemasa vendrá obligada a notificar por escrito a los representantes de los trabajadores aquellos acuerdos resolutorios que afecten al personal que representa.

### **Artículo 52. Garantías de Afiliación**

La Empresa Egemasa vendrá obligada a poner a disposición del trabajador, en el plazo de diez días desde su incorporación la documentación relativa a la misma.

### **Artículo 53. Difusión del Convenio**

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

### **Artículo 54. 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.

## **CAPÍTULO VIII**

### **RÉGIMEN SANCIONADOR**

### **Artículo 55. Facultad sancionadora.**

El personal de la Empresa quedará sometido al régimen sancionador que se consigna en los artículos siguientes, en el Convenio General del Sector y en el Estatuto de los Trabajadores y podrá ser sancionado por la dirección de la empresa cuando, con motivo de la realización de determinados hechos, infrinja las normas legalmente establecidas.

La enumeración de los diferentes tipos de faltas es meramente enunciativa y no implica que no puedan existir otras, las cuales serán calificadas según la analogía que guarden con aquéllas.



**Artículo 56. Graduación de las faltas.**

Las faltas cometidas por el personal al servicio de EGEMASA se calificarán atendiendo a su importancia y circunstancias concurrentes en leves, graves y muy graves.

**Artículo 57. Faltas leves.**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Hasta cinco faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferior a treinta minutos, sin que existan causas justificadas.
2. Faltar un día al trabajo, en el período de un mes, sin autorización o causa justificada.
3. El abandono sin causa justificada del puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo, siempre que dicho abandono no resultase perjudicial para la empresa ni perturbara el trabajo del resto de miembros del personal, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.
4. Comer, fuera del tiempo destinado al descanso diario, o ingerir bebidas alcohólicas durante las horas de trabajo.
5. No comunicar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar dentro de las veinticuatro horas siguientes la razón que la motivó, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
6. Faltas de respeto y educación en el trato con los compañeros de trabajo, sean de igual, menor o superior rango.
7. Negligencia en el desarrollo del trabajo encomendado y/o en la conservación y limpieza del material, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros/as de trabajo o a terceros, en cuyo caso podrá ser considerada falta grave o muy grave.
8. No advertir, inmediatamente a sus jefes, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria, así como ocultar o falsear dicha información.
9. Simular la presencia de otro empleado por cualquier medio.
10. El incumplimiento de normas de seguridad e higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales.
11. Alegar motivos falsos para obtener licencias.
12. No reflejar las incidencias ocurridas en el servicio en la correspondiente hoja de ruta y no cumplimentar la misma.
13. Cualquier otra de semejante naturaleza.

**Artículo 58. Faltas graves.**

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de cinco faltas de puntualidad al mes, no justificadas
2. Faltar al trabajo más de un día y menos de 5 en el período de un mes sin causa justificada.
3. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, se considerará como falta muy grave



4. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cuando las mismas supongan algún riesgo para el trabajador/a, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa, o hacer uso indebido de los mismos.
5. Entregarse a juegos o similares, cualesquiera que sean, estando de servicio.
6. Dormir durante la jornada de trabajo.
7. El uso de la ropa de trabajo fuera de la jornada laboral.
8. Falta notoria de respeto o consideración al público.
9. La desobediencia continuada o persistente.
10. Cualquier alteración intencionada o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio miembro de la plantilla o a sus compañeros.
11. Actitudes o comportamiento que degraden la buena imagen del personal del sector o de la empresa.
12. La simulación de enfermedad o accidente.
13. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa sin la oportuna autorización de la misma.
14. El abandono del puesto de trabajo, sin causa justificada, que ocasione perjuicios a la empresa o pueda ser causa de accidente de sus compañeros.
15. La embriaguez o toxicomanía durante el trabajo cuando no sea habitual, o fuera del mismo vistiendo uniforme de la empresa.
16. Las discusiones con los/as compañeros/as de trabajo siempre que se produzcan en presencia de público.
17. Las ofensas de palabra y las amenazas al público o a los compañeros/as de trabajo, sean de igual, menor o superior rango.
18. La reincidencia en faltas leves que hubieran sido sancionadas, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas en el trimestre anterior, excepto las faltas de puntualidad.
19. Fumar en lugares peligrosos o inflamables.
20. La imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo que ocasionen riesgo grave de accidente laboral, perjuicios a sus compañeros o a terceros o daños a la empresa.
21. La incitación al personal para que incumpla sus obligaciones laborales, cuando siquiera parcialmente, cumplan sus objetivos, salvo cuando ejerçiten derechos constitucionalmente protegibles.
22. Todas aquellas otras de semejante naturaleza.

### **Artículo 59. Faltas muy graves.**

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas de puntualidad al trabajo sin justificar en un período de seis meses o veinte durante un año.
2. Faltar 5 o más días al trabajo durante un período de un mes sin causa justificada.
3. La condena por robo, hurto o malversación cometido dentro o fuera de la empresa, que



pueda implicar desconfianza para esta y, en todo caso, las de duración superior a seis años.

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

5. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

6. La ofensa grave de palabra, las amenazas graves, los malos tratos de obra, el abuso de autoridad y las faltas graves de respeto y consideración con el público o los/as compañeros/as de trabajo, sean de igual, menor o superior categoría.

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

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

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

10. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros/as o de cualquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa o lugares habituales de trabajo.

11. Simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidentes, con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena u otra actividad.

12. La reiterada no utilización de los elementos de seguridad e higiene, debidamente advertida

13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de los últimos seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción.

14. Acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso moral o acoso laboral.

15. Las faltas de semejante naturaleza.

#### **Artículo 60. Prescripción de las infracciones y faltas.**

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

#### **Artículo 61. Sanciones.**

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

1. Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de uno o cinco días.

2. Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de seis a veinte días.

3. Por faltas muy graves:



- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a noventa días.
- Despido.

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

### **Artículo 62. Procedimiento sancionador**

Las sanciones previstas en el presente capítulo podrán imponerse por el/la Directora/a- Gerente, tras informes previos del/la Responsable del trabajador/a de que se trate.

Cuando la presunta falta laboral sea denunciada por persona ajena a Egemasa, la Dirección ordenará con carácter preliminar las indagaciones necesarias para incoar con las máximas garantías jurídicas el expediente disciplinario, siendo igualmente necesario el informe del/la Responsable del trabajador/a de que se trate.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves al personal que ostente la condición de representante legal o sindical, le será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, además del interesado/a, otros miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

En aquellos supuestos en los que la empresa pretende imponer una sanción por faltas graves o muy graves al personal afiliado a un sindicato deberá, con carácter previo, dar audiencia al delegado sindical, si los hubiere.

La valoración de las faltas y las sanciones impuestas por la empresa serán revisables ante la jurisdicción competente.

Todas las sanciones serán comunicadas por escrito al personal sancionado, salvo la amonestación verbal. El citado escrito contendrá al menos: El nombre del trabajador/a, la fecha del escrito, los hechos constitutivos de la falta, la fecha de su comisión, la calificación de la falta y la sanción que se impone.

La empresa anotará en los expedientes laborales de los integrantes de la plantilla las sanciones que se les impongan.

## **CAPÍTULO IX**

### **DISPOSICIONES ADICIONALES**

**PRIMERA:** Las partes firmantes declaran que determinadas cuestiones que refleja el Convenio, como la aplicación de la jornada de 5 días requieren para su efectividad la modificación de servicios que deberá realizarse, por lo que se vinculan a las mismas según parámetros de productividad y en el marco de las conversaciones que se han mantenido. Las partes declaran su compromiso y voluntad de incorporarlas en el menor tiempo posible. En todo caso habrá que estar a la prestación de servicios necesaria para la localidad tales como recogida de residuos y aseo urbano en Sábados, Domingos y Festivos,



SEGUNDA: Las partes firmantes, en su deseo de solucionar de manera negociada cuantas cuestiones pudieran suscitarse declaran de manera formal su compromiso por la paz social, estableciendo como obligación de las mismas acudir a sistemas extrajudiciales de solución de conflictos y/o arbitraje, con preferencia al ejercicio de otro tipo de derechos.

TERCERA: Las partes se comprometen a iniciar tan pronto como sea posible los trabajos de elaboración de la correspondiente R.P.T. y V.P.T., sujetos en todo caso a la aprobación de sus consecuencias económicas por los servicios municipales que procedan.

CUARTA: Las partes declaran como objetivo en el marco del proceso de RPT y VPT mencionado su voluntad de acercar las retribuciones salariales del Peón/a de limpieza de edificios, al Peón/a de aseo urbano.

QUINTA: Categorías profesionales.

El personal que en situación de alta a la fecha de entrada en vigor del Convenio no reuniese los requisitos para encuadrarse en alguna de las categorías que el mismo refleja integrará, en su caso, una categoría a extinguir de forma que no sufra merma alguna en los derechos que le asisten.

Ambas partes acuerdan formalizar un estudio para introducir la categoría profesional de peón polivalente y oficial de primera y segunda polivalente, bien a introducir en las próximas negociaciones, bien a través de la R.P.T. que está en estudio.

#### **SEXTA.- Compromiso de la comisión negociadora.**

Con independencia de la vigencia del presente convenio, de necesaria aprobación dada la expiración del anterior, las partes se comprometen a seguir negociando el mismo de forma parcial, para lo cual continua en vigor esta comisión negociadora. Al efecto y llegado el caso de cualquier modificación parcial, ésta se registraría formando obviamente parte del convenio sin tener que esperar a la renovación del mismo.

#### **SÉPTIMA.- Contrataciones eventuales.**

La entrada en vigor del artículo 12 se entiende producida la firma del convenio.

En Puente Genil, a 16 de octubre de 2024

Por la representación de la empresa

Por la representación de los trabajadores



## INDICE

**CAPÍTULO I - DISPOSICIONES GENERALES**

- Artículo 1. Base Jurídica
- Artículo 2. Ámbito funcional
- Artículo 3. Ámbito personal
- Artículo 4. Ámbito temporal
- Artículo 5. Absorción y compensación.
- Artículo 6. Incremento y Revisión
- Artículo 7. Derecho Supletorio

**CAPÍTULO II – DE LAS RELACIONES DE TRABAJO**

- Artículo 8. Incompatibilidades
- Artículo 9. Acceso al puesto de trabajo
- Artículo 10. Período de prueba
- Artículo 11. Conocimiento de contratación
- Artículo 12. Contrataciones Eventuales
- Artículo 13. Enfermedad o Accidente
- Artículo 14. Trabajadores con discapacidad
- Artículo 15. Gestación y nacimiento
- Artículo 16. Lactancia
- Artículo 17. Situaciones administrativas y laborales
- Artículo 18. Plan de igualdad
- Artículo 19. Lucha contra el acoso sexual o psicológico en el trabajo

**CAPÍTULO III – RÉGIMEN DE TRABAJO**

- Artículo 20. Organización y racionalización del trabajo
- Artículo 21. Clasificación Profesional o funcional
- Artículo 22. Jornada Laboral
- Artículo 23. Horario de trabajo
- Artículo 24. Modificación de los sistemas de producción
- Artículo 25. Formación
- Artículo 26. Trabajos de distinta categoría
- Artículo 27. Licencias retribuidas



86963167A3B1CDEFAE34

- Artículo 28. Vacaciones
- Artículo 29. Calendario
- Artículo 30. Trabajos en sábados, domingos y festivos
- Artículo 31. Reducción de jornada
- Artículo 32. Plus de desplazamiento

#### CAPÍTULO IV – MEJORAS SOCIALES

- Artículo 33. Vestuario y Epi's.
- Artículo 34. Indemnización por muerte en accidente de trabajo, invalidez permanente, absoluta o total derivada de accidente laboral
- Artículo 35. Ayudas para gastos de sepelio
- Artículo 36. Asistencia a consultorio
- Artículo 37. Sanciones Gubernativas o Judiciales
- Artículo 38. Reincisión Laboral
- Artículo 39. Plus por gastos sanitarios y médico-farmacéuticas
- Artículo 40. Anticipos reintegrables
- Artículo 41. Ayuda por hijo a cargo
- Artículo 42. Prestaciones por Toxicomanías
- Artículo 43. Responsabilidad Civil

#### CAPÍTULO V – REGIMEN RETRIBUTIVO

- Artículo 44. Estructura salarial
- Artículo 45. Pluses
- Artículo 46. Pago por antigüedad
- Artículo 47. Plus de asiduidad

#### CAPÍTULO VI – DERECHOS SINDICALES

- Artículo 48. Derechos sindicales

#### CAPÍTULO VI – SEGURIDAD Y SALUD

- Artículo 49. Servicios de Prevención
- Artículo 50. Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y Salud

#### CAPÍTULO VII – GARANTÍAS COMPLEMENTARIAS



- Artículo 51. Acuerdo de los Órganos Corporativos
- Artículo 52. Garantías de Afiliación
- Artículo 53. Difusión del Convenio
- Artículo 54. Comisión Paritaria Mixta, de Control, Vigilancia e Interpretación

## CAPÍTULO VIII – RÉGIMEN SANCIONADOR

- Artículo 55. Facultad sancionadora
- Artículo 56. Graduación de las faltas.
- Artículo 57. Faltas leves.
- Artículo 58. Faltas graves.
- Artículo 59. Faltas muy graves.
- Artículo 60. Prescripción de las infracciones y faltas.
- Artículo 61. Sanciones.
- Artículo 62. Procedimiento sancionador.

## CAPÍTULO IX - DISPOSICIONES ADICIONALES

- PRIMERA
- SEGUNDA
- TERCERA
- CUARTA
- QUINTA
- SEXTA

## ANEXOS:

- ANEXO 1. Tablas salariales 2024



86963167A3B1CDEFAE34

## TABLAS SALARIALES EGEMASA. AÑO 2024 - 2% S/2023

### TABLAS VIGENTES AÑO 2023 - MEDIO AMBIENTE

MEDIO AMBIENTE	Salario Base	Tóxicos	Personal	Transporte	Turnicidad	Compl. Puesto	Nocturnidad	PMR	Salario mes	Extra julio	Extra navidad	Extra marzo	Anual	Salario Módulo
----------------	--------------	---------	----------	------------	------------	---------------	-------------	-----	-------------	-------------	---------------	-------------	-------	----------------

Monitor	905,18	226,30	123,77	127,48	0,00	98,66	0,00	0,00	1.485,10	1.485,10	1.485,10	742,55	21.533,93	1.485,10
Técnico Resp Área	1.309,10	0,00	127,48	127,48	0,00	425,93	0,00	420,65	2.410,64	2.410,64	2.410,64	1.205,32	34.954,33	2.410,64

Compl. Antigüedad	Salario Módulo	1º qu-inq.	2º quinq.	3º quinq.	4º quinq.	5º quinq.
-------------------	----------------	------------	-----------	-----------	-----------	-----------

Monitor	1.485,10	49,50	123,76	198,01	272,27	346,52
Tecnico Resp Area	2.410,64	80,35	200,89	321,42	441,95	562,48

### TABLAS VIGENTES AÑO 2023 - ADMINISTRACION

ADMINISTRACION	Salario Base	Tóxicos	Personal	Transporte	Turnicidad	Compl. Puesto	Nocturnidad	PMR	Salario mes	Extra julio	Extra navidad	Extra marzo	Anual	Salario Módulo
----------------	--------------	---------	----------	------------	------------	---------------	-------------	-----	-------------	-------------	---------------	-------------	-------	----------------

Aux Atvo	1.260,77	0,00	127,48	127,48	0,00	65,93	0,00	0,00	1.581,65	1.581,65	1.581,65	790,83	22.933,98	1.581,65
Administrativo	1.260,77	0,00	127,48	127,48	0,00	98,66	0,00	143,39	1.757,78	1.757,78	1.757,78	878,89	25.487,74	1.757,78
Oficial Compras	1.260,77	0,00	127,48	127,48	0,00	98,66	0,00	143,39	1.757,78	1.757,78	1.757,78	878,89	25.487,74	1.757,78
Jefe Administración	1.309,10	0,00	127,48	127,48	0,00	230,54	0,00	207,49	2.002,09	2.002,09	2.002,09	1.001,04	29.030,24	2.002,09

Código Seguro de Verificación (CSV): 8696 3167 A3B1 CDEF AE34 Fecha Firma: 13-02-2025 07:57:45

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



Compl. Antigüedad	Salario Módulo	1º qu- inq.	2º quinq.	3º quinq.	4º quinq.	5º quinq.
-------------------	-------------------	----------------	-----------	-----------	-----------	-----------

Aux Atvo	1.581,65	52,72	131,80	210,89	289,97	369,05
Administrativo	1.757,78	58,59	146,48	234,37	322,26	410,15
Oficial Compras	1.757,78	58,59	146,48	234,37	322,26	410,15
Jefe Administra- ción	2.002,09	66,74	166,84	266,94	367,05	467,15

Código Seguro de Verificación (CSV): 8696 3167 A3B1 CDEF AE34 Fecha Firma: 13-02-2025 07:57:45  
Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

Firma automática



8696 3167 A3B1 CDEF AE34

Boletín Oficial  
de la Provincia  
de Córdoba

## TABLAS VIGENTES AÑO 2023 - JARDINES

JARDINES	Salario Base	Tóxicos	Personal	Transporte	Turnicidad	Compl. Puesto	Nocturnidad	PMR	Salario mes	Extra julio	Extra navidad	Extra marzo	Anual	Salario Módulo
Peon jardines	837,09	209,26	127,48	127,48	0,00	65,93	0,00	0,00	1.367,24	1.367,24	1.367,24	683,62	19.825,02	1.367,24
Jardinero-EG	870,59	209,26	127,48	127,48	0,00	65,93	0,00	0,00	1.400,74	1.400,74	1.400,74	700,37	20.310,68	1.400,74
Conductor 1ª	959,49	209,26	127,48	127,48	0,00	129,27	0,00	0,00	1.552,98	1.552,98	1.552,98	776,49	22.518,18	1.552,98
Encargado Área	1.193,83	209,26	127,48	127,48	0,00	331,94	0,00	0,00	1.989,99	1.989,99	1.989,99	995,00	28.854,87	1.989,99
Técnico Resp Área	1.309,10	0,00	127,48	127,48	0,00	425,93	0,00	420,65	2.410,64	2.410,64	2.410,64	1.205,32	34.954,33	2.410,64
Compl. Antigüedad	Salario Módulo	1º quinq.	2º quinq.	3º quinq.	4º quinq.	5º quinq.								
Peon jardines	1.367,24	45,57	113,94	182,30	250,66	319,02								
Jardinero	1.400,74	46,69	116,73	186,76	256,80	326,84								
Conductor 1ª	1.552,98	51,77	129,42	207,06	284,71	362,36								
Encargado Area	1.989,99	66,33	165,83	265,33	364,83	464,33								
Tecnico Resp Area	2.410,64	80,35	200,89	321,42	441,95	562,48								

## TABLAS VIGENTES AÑO 2023 - MANTENIMIENTO

MANTENIMIENTO	Salario Base	Tóxicos	Personal	Transporte	Turnicidad	Compl. Puesto	Nocturnidad	PMR	Salario mes	Extra julio	Extra navidad	Extra marzo	Anual	Salario Módulo
Peón	837,09	209,26	127,48	127,48	0,00	65,93	0,00	0,00	1.367,24	1.367,24	1.367,24	683,62	19.825,02	1.367,24
Guarda	837,09	209,26	127,48	127,48	0,00	65,93	276,23	0,00	1.643,47	1.367,24	1.367,24	683,62	23.139,75	1.367,24
Oficial 2ª	905,18	209,26	127,48	127,48	0,00	115,69	0,00	0,00	1.485,10	1.485,10	1.485,10	742,55	21.533,93	1.485,10
Oficial 1ª	959,49	276,23	127,48	127,48	0,00	139,06	0,00	0,00	1.629,74	1.552,98	1.552,98	776,49	23.439,33	1.552,98
Encargado Área	1.193,83	209,26	127,48	127,48	0,00	331,94	0,00	0,00	1.989,99	1.989,99	1.989,99	995,00	28.854,87	1.989,99
Técnico Resp Área	1.309,10	0,00	127,48	127,48	0,00	425,93	0,00	420,65	2.410,64	2.410,64	2.410,64	1.205,32	34.954,33	2.410,64

Código Seguro de Verificación (CSV): 8696 3167 A3B1 CDEF AE34 Fecha Firma: 13-02-2025 07:57:45

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



Compl. Antigüedad	Salario Módulo	1º qu- inq.	2º quinq.	3º quinq.	4º quinq.	5º quinq.
-------------------	-------------------	----------------	-----------	-----------	-----------	-----------

Peon	1.367,24	45,57	113,94	182,30	250,66	319,02
Guarda	1.367,24	45,57	113,94	182,30	250,66	319,02
Oficial 2 <sup>a</sup>	1.485,10	49,50	123,76	198,01	272,27	346,52
Oficial 1 <sup>a</sup>	1.552,98	51,77	129,41	207,06	284,71	362,36
Encargado Área	1.989,99	66,33	165,83	265,33	364,83	464,33
Técnico Resp Área	2.410,64	80,35	200,89	321,42	441,95	562,48

Código Seguro de Verificación (CSV): 8696 3167 A3B1 CDEF AE34 Fecha Firma: 13-02-2025 07:57:45  
Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

Firma automática



8696 3167 A3B1 CDEF AE34

Boletín Oficial  
de la Provincia  
de Córdoba

## TABLAS SALARIALES EGEMASA. AÑO 2024 - 2% S/2023

## TABLAS VIGENTES AÑO 2023 - R S U

R S U	Salario Base	Tóxicos	Personal	Transporte	Turnicidad	Compl. Puesto	Nocturnidad	PMR	Salario mes	Extra julio	Extra navidad	Extra marzo	Anual	Salario Módulo
-------	--------------	---------	----------	------------	------------	---------------	-------------	-----	-------------	-------------	---------------	-------------	-------	----------------

Peón diurno	837,09	276,23	127,48	127,48	0,00	65,93	0,00	0,00	1.434,21	1.367,24	1.367,24	683,62	20.628,60	1.367,24
Peón nocturno	837,09	276,23	127,48	127,48	0,00	65,93	276,23	0,00	1.710,43	1.367,24	1.367,24	683,62	23.943,32	1.367,24
Peón Punto Limpio	837,09	209,26	127,48	127,48	0,00	65,93	0,00	0,00	1.367,24	1.367,24	1.367,24	683,62	19.825,02	1.367,24
Conductor 2 <sup>a</sup> d.	905,18	276,23	127,48	127,48	0,00	121,13	0,00	0,00	1.557,50	1.485,10	1.485,10	742,55	22.402,73	1.485,10
Conductor 2 <sup>a</sup> noc.	905,18	276,23	127,48	127,48	0,00	121,13	298,71	0,00	1.856,20	1.485,10	1.485,10	742,55	25.987,21	1.485,10
Conductor 1 <sup>a</sup> d.	959,49	276,23	127,48	127,48	0,00	139,06	0,00	0,00	1.629,73	1.552,98	1.552,98	776,49	23.439,24	1.552,98
Conductor 1 <sup>a</sup> noc.	959,49	276,23	127,48	127,48	0,00	139,06	316,63	0,00	1.946,37	1.552,98	1.552,98	776,49	27.238,84	1.552,98
Encargado Área	1.193,83	209,26	127,48	127,48	0,00	331,94	0,00	0,00	1.989,99	1.989,99	1.989,99	995,00	28.854,87	1.989,99
Técnico Resp Área	1.309,10	0,00	127,48	127,48	0,00	425,92	0,00	420,65	2.410,63	2.410,63	2.410,63	1.205,32	34.954,17	2.410,63

Compl. Antigüedad	Salario Módulo	1º quinq.	2º quinq.	3º quinq.	4º quinq.	5º quinq.
-------------------	----------------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------

Peón diurno	1.367,24	45,57	113,94	182,30	250,66	319,02
Peón nocturno	1.367,24	45,57	113,94	182,30	250,66	319,02
Peón Punto Limpio	1.367,24	45,57	113,94	182,30	250,66	319,02
Conductor 2 <sup>a</sup> d.	1.485,10	49,50	123,76	198,01	272,27	346,52
Conductor 2 <sup>a</sup> noc.	1.485,10	49,50	123,76	198,01	272,27	346,52
Conductor 1 <sup>a</sup> d.	1.552,98	51,77	129,41	207,06	284,71	362,36
Conductor 1 <sup>a</sup> noc.	1.552,98	51,77	129,41	207,06	284,71	362,36
Encargado Área	1.989,99	66,33	165,83	265,33	364,83	464,33
Técnico Resp Área	2.410,63	80,35	200,89	321,42	441,95	562,48

Código Seguro de Verificación (CSV): 8696 3167 A3B1 CDEF AE34 Fecha Firma: 13-02-2025 07:57:45

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



## TABLAS SALARIALES EGEMASA. AÑO 2024 (2% sobre 2023)

1,02995

## TABLAS VIGENTES AÑO 2023 - ASEO URBANO

ASEO URBANO	Salario Base	Tóxicos	Personal	Transporte	Turnicidad	Compl. Puesto	Nocturnidad	PMR	Salario mes	Extra julio	Extra navidad	Extra marzo	Anual	Salario Módulo
Peón diurno	837,09	209,26	127,48	127,48	0,00	65,93	0,00	0,00	1.367,24	1.367,24	1.367,24	683,62	19.825,02	1.367,24
Peón conductor	870,59	209,26	127,48	123,77	0,00	64,01	0,00	0,00	1.400,74	1.400,74	1.400,74	700,37	20.310,68	1.400,74
Conductor 2ª d.	905,18	209,26	127,48	127,48	0,00	115,69	0,00	0,00	1.485,10	1.485,10	1.485,10	742,55	21.533,93	1.485,10

Compl. Antigüedad	Salario Módulo	1º quinq.	2º quinq.	3º quinq.	4º quinq.	5º quinq.
Peón diurno	1.367,24	45,57	113,94	182,30	250,66	319,02
Peón conductor	1.400,74	46,69	116,73	186,76	256,80	326,84
Conductor 2ª d.	1.485,10	49,50	123,76	198,01	272,27	346,52

## TABLAS VIGENTES AÑO 2023 - LIMPIEZA EDIFICIOS

LIMPIEZA EDIFICIOS	Salario Base	Tóxicos	Personal	Transporte	Turnicidad	Compl. Puesto	Nocturnidad	PMR	Salario mes	Extra julio	Extra navidad	Extra marzo	Anual	Salario Módulo
Limpiador/a	837,14	25,20	83,32	83,32	0,00	65,92	0,00	0,00	1.094,90	1.094,90	1.094,90	547,45	15.876,00	1.094,90

Compl. Antigüedad	Salario Módulo	1º quinq.	2º quinq.	3º quinq.	4º quinq.	5º quinq.
Limpiador/a	1.094,90	36,50	91,24	145,99	200,73	255,48

Código Seguro de Verificación (CSV): 8696 3167 A3B1 CDEF AE34 Fecha Firma: 13-02-2025 07:57:45

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



## ANEXO I - TURNOS Y FESTIVOS - 2024

ÁREA	CATEGORÍA	SALARIO AÑO	TURNO	HORA T	FESTIVO	HORA F
RESIDUOS	Peón diurno	20.628,62	83,52	11,14	167,03	22,27
RESIDUOS	Peón nocturno	23.943,35	96,94	12,92	193,87	25,85
RESIDUOS	Peón punto limpio	19.825,05	80,26	10,70	160,53	21,40
RESIDUOS	Conductor 2ª d.	22.402,75	90,70	12,09	181,40	24,19
RESIDUOS	Conductor 2ª noc.	25.987,23	105,21	14,03	210,42	28,06
RESIDUOS	Conductor 1ª d.	23.439,26	94,90	12,65	189,79	25,31
RESIDUOS	Conductor 1ª noc.	27.238,87	110,28	14,70	220,56	29,41
RESIDUOS	Encargado Área	28.854,90	116,82	15,58	233,64	31,15
RESIDUOS	Técnico Resp Área	34.953,70	141,51	18,87	283,03	37,74
ASEO URB	Peón diurno	19.825,05	80,26	10,70	160,53	21,40
ASEO URB	PEON CONDUCTOR	20.310,70	82,23	10,96	164,46	21,93
ASEO URB	Conductor 2ª d.	21.533,95	87,18	11,62	174,36	23,25
JARDINES	Peón jardines	19.825,05	80,26	10,70	160,53	21,40
JARDINES	Jardinero	20.310,70	82,23	10,96	164,46	21,93
JARDINES	Conductor 1ª	22.518,21	91,17	12,16	182,33	24,31
JARDINES	Encargado Área	28.854,90	116,82	15,58	233,64	31,15
JARDINES	Técnico Resp Área	34.954,36	141,52	18,87	283,03	37,74
MANT	Peón mantenimiento	19.825,05	80,26	10,70	160,53	21,40
MANT	Guarda	23.139,77	93,68	12,49	187,37	24,98
MANT	Oficial de 2ª	21.533,95	87,18	11,62	174,36	23,25
MANT	Oficial de 1ª	23.439,26	94,90	12,65	189,79	25,31
MANT	Encargado Área	28.854,90	116,82	15,58	233,64	31,15
MANT	Técnico Resp Área	34.954,36	141,52	18,87	283,03	37,74
MEDIO AMB	Monitor	21.533,95	87,18	11,62	174,36	23,25
MEDIO AMB	Técnico Resp Área	34.954,36	141,52	18,87	283,03	37,74
ADMON	Aux. Administrativo	22.934,01	92,85	12,38	185,70	24,76
ADMON	Administrativo	25.487,77	103,19	13,76	206,38	27,52
ADMON	Oficial de compras	25.487,77	103,19	13,76	206,38	27,52
ADMON	Jefe Administración	29.030,27	117,53	15,67	235,06	31,34
LIMP EDIF	PEON/A LIMP EDIF	15.876,00	64,28	8,57	128,55	17,14

Hay varias firmas ilegibles.

