

JUNTA DE ANDALUCIA

Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía. Delegación Territorial de Córdoba.

BOP-A-2025-400

Servicio de Administración Laboral

Expediente: 14/01/0022/2025

Código de Convenio: 14103932012024

Visto el Texto del Acuerdo de la Comisión Negociadora del IV Convenio Colectivo de la Empresa Provincial de Residuos y Medio Ambiente, S.A. (EPREMASA), de 24 de enero de 2025, mediante el que se introducen en el texto del convenio varias modificaciones derivadas de la aprobación del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, 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, 10 de febrero de 2025.– La Delegada Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Córdoba, María Dolores Gálvez Páez.

Código Seguro de Verificación (CSV): 1FE6 A752 15DD 7B28 30D5 Fecha Firma: 17-02-2025 07:59:03
Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



ACTA CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PROVINCIAL DE RESIDUOS Y MEDIO AMBIENTE SA.

En la ciudad de Córdoba, siendo las 10:35 del día 24 de enero de 2025, y en la sede social de la Empresa Provincial de Residuos y Medio Ambiente, SA, reunidos por una parte la representación de la empresa y por otra parte la representación legal de los trabajadores citados a continuación con motivo de la constitución de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Epremasa, en cumplimiento de los artículos 87, 88 y 89 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores:

Por la parte empresarial:	Por la parte social:
D. Manuel Torres Fernández. (Presidencia) Dña. María Isabel Medina Murillo. D. Antonio Galán Sanz. Dña. Teófila Plazuelo Ruíz D. Benjamín Cantador Valverde (Secretaría).	D. José María Álvarez Avilés D. Rafael Luque García. D. Luis Garrido Estepa. D. Jesús Merino Bueno. D. Alejandro López Recio.

A estos efectos, se encuentra ausente en la reunión, vocal de la parte empresarial.

Así las cosas, tras proceder por parte de la empresa a convocar la reunión para el día de hoy, se desarrolla el siguiente orden del día:

1.- Análisis y aprobación, si procede, de cambios en el IV Convenio Colectivo de la Empresa Provincial de Residuos y Medio Ambiente SA derivados de la aprobación del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

2.- Ruegos y preguntas.

Así las cosas, se procede a desarrollar los anteriores puntos:

1.- Análisis y aprobación, si procede, de cambios en el IV Convenio Colectivo de la Empresa Provincial de Residuos y Medio Ambiente SA derivados de la aprobación del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

Por parte de la Secretaría se indica que en aras de incorporar lo dispuesto en el Anexo I del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, sobre el contenido de las medidas planificadas, se plantean una serie de cambios en el texto del IV Convenio Colectivo de Epremasa, dado el carácter de obligado cumplimiento legal que ello conlleva.

Al margen de lo anterior, y tras informe de la consultora en materia de igualdad, aprovecharemos los cambios impuestos legalmente por el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, para realizar cambios a lo largo del texto, del ya mencionado IV Convenio Colectivo de Epremasa, para incluir expresiones de neutro o inclusivo, que no se limite a una diferenciación binaria entre hombres y mujeres, sino que abarque el espectro completo del género, reconociendo y visibilizando las identidades no binarias y otras expresiones de género.



A partir de aquí se plantean los siguientes cambios (subrayados en gris), y en los siguientes artículos:

➤ **Primer. Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.**

Se modifica el texto completo del artículo 25, quedando redactado en los siguientes términos:

<< Artículo 25. Igualdad de oportunidades y no discriminación.

1.- Las partes firmantes del presente convenio se obligan a:

a) Desarrollar políticas de discriminación positiva para conseguir la efectividad del principio constitucional de igualdad.

b) Promover la igualdad real y efectiva de todas las personas, debiendo prestar especial atención a la situación de las personas trans.

c) Garantizar los derechos y la protección de las personas LGTBI, asegurando un entorno laboral inclusivo, libre de discriminación y respetuoso para todo el personal. Concretamente, el articulado del presente convenio colectivo desarrolla medidas tendentes a garantizar la igualdad real y efectiva y la no discriminación de las personas LGTBI en el acceso al empleo; clasificación y promoción profesional; formación, sensibilización y lenguaje; permisos y beneficios sociales y régimen disciplinario. Estas medidas tendrán una vigencia igual a la del convenio.

d) Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de nacimiento, sexo, etnia, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Para ello se elaborará un protocolo de prevención y actuación frente al acoso y la violencia en el trabajo.

2.- Estas cláusulas aplican de forma transversal a todos los ámbitos de la empresa.

3.- Cualquier referencia, indicación o alusión, directa o indirecta, expresa o tácita, que se haga en el articulado del presente convenio colectivo deberá entenderse realizada a todas las personas trabajadoras de la organización.

A este respecto, se fomentarán acciones destinadas a garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

4.- Se constituirá una Comisión de Igualdad y Diversidad con participación de la representación de las personas trabajadoras, que estará compuesta por tres miembros por cada parte. La Comisión se encargará de recibir y analizar la información relativa a la ejecución de las medidas planificadas y de las medidas contenidas en el Plan de Igualdad, promoviendo su revisión cuando así se requiera. Las personas integrantes contarán con la formación y recursos necesarios para el ejercicio de sus funciones, teniendo plena autonomía en la ejecución de sus competencias en el marco del presente convenio.>>

➤ **Segundo. Acceso al empleo.**

Artículo 10. Contratación.

Se añade el apartado 3, con el siguiente tenor literal:

<<3.- El personal encargado de los procesos de selección deberá contar con formación en materia de igualdad y diversidad, a efectos de garantizar un proceso de selección libre de estereotipos y sesgos inconscientes.



El proceso de selección y contratación priorizará la idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, y garantizará el derecho a la intimidad, evitando cualquier pregunta relacionada con la vida personal y familiar de la persona. En caso de que se identifique la posible concurrencia de cualquier tipo de discriminación en el proceso de selección mencionado, se solicitará su revisión por parte del área competente de la empresa.

En caso de externalización, se deberá valorar que los procesos se desarrollan bajo estas premisas. >>

➤ **Tercero. Clasificación y promoción profesional.**

Artículo 28. Adecuación profesional designaciones y concursos internos.

Se añade el apartado 5, con el siguiente tenor literal:

<<5.- Los criterios de promoción en ningún caso podrán suponer ningún tipo de discriminación, ya sea directa o indirecta, debiendo basarse en elementos objetivos que garanticen el desarrollo profesional de todas las personas en igualdad de condiciones. >>

➤ **Cuarto. Formación, sensibilización y lenguaje.**

Artículo 12. Formación.

El apartado 2 queda redactado en los siguientes términos:

<<A estos efectos, la empresa presentará en el último trimestre del año un borrador sobre un Plan de Formación para su convalidación. En este Plan, se programarán cursos, dentro o fuera de la empresa, dirigidos a proporcionar al personal los conocimientos, de carácter general o profesional, adecuados a las exigencias de cada categoría profesional. El contenido de estos cursos versará fundamentalmente sobre los siguientes aspectos:

- **Formación sobre nuevos métodos de trabajo o perfeccionamiento de los actuales.**
- **Formación en materia de seguridad y salud laboral.**
- **Formación en técnicas de gestión y mando.**
- **Adaptación del personal de nuevo ingreso.**
- **Cursos de reconversión profesional.**
- **Cualquier actividad que se considere conveniente a estos efectos.**

En todo caso, el plan de formación deberá incorporar módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y gestión de personas, y contendrá los aspectos mínimos contenidos en la normativa vigente sobre la materia.



La realización obligatoria de cursos, programas de formación y especialización a cargo de la empresa se computarán a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo. La persona trabajadora, en el supuesto de que los cursos sean impartidos a través de la empresa, tendrá derecho a obtener la certificación correspondiente que acredite la asistencia a dichos cursos y, si es posible, el grado de aprovechamiento obtenido. >>

➤ **Quinto. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.**

La protección contra comportamientos LGTBIfóbicos se garantizará a través de la elaboración y negociación de un protocolo frente al acoso y la violencia en el trabajo. Este compromiso aparece recogido en la propuesta de texto que se incorpora en el presente documento para el artículo 25 del convenio.

Artículo 24. Acoso en el trabajo.

Se modifica el texto completo del artículo 24, con el siguiente tenor literal:

<<El personal al servicio de Epremasa tiene derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso moral o psicológico, frente al acoso sexual y/o por razón de sexo, y frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.

Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, la presión y el acoso moral en el trabajo, así como aquellas ofensas verbales o físicas constitutivas de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y/o características sexuales, por parte de compañeros/as y superiores, serán objeto de sanción conforme a lo dispuesto en el régimen disciplinario del presente convenio colectivo. >>

Artículo 61. Reconocimientos médicos.

Se modifica el texto del artículo 61, que queda redactado en los siguientes términos:

<<Las personas trabajadoras se someterán a reconocimientos médicos, puntuales y periódicos, y a cuantas pruebas se consideren precisas que redunden en beneficio de la salud laboral. Dichos reconocimientos médicos se practicarán al iniciar la prestación laboral en la empresa de manera obligatoria. Para el personal ya existente, y obligado a ello, la periodicidad vendrá determinada por la planificación de la vigilancia de la salud, fijada por el Servicio de Prevención en función de los riesgos específicos de cada puesto y salvo indicación en caso contrario tendrá carácter anual.

Los reconocimientos médicos serán voluntarios, salvo en los supuestos en los que la realización de los mismos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de las personas trabajadoras, o para verificar si su estado de salud puede constituir un peligro para la



persona, para el personal restante o para terceras personas, o cuando así esté establecido en alguna disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. En éstos últimos casos, se hará previo informe de los representantes de la plantilla.

En todo caso, quedará prohibido que los reconocimientos médicos incluyan pruebas relativas al estado serológico, los niveles hormonales, anatomía o morfología corporal y genitales, sin que puedan ser estas cuestiones causa de exclusión en los procesos selectivos de personal, en el acceso y en la promoción y/o mantenimiento del empleo.

La negativa a someterse a dichos reconocimientos médicos requerirá con carácter preceptivo un escrito de renuncia.

Detectada una limitación al servicio de vigilancia de la salud, se cumplirá escrupulosamente dicha determinación, tanto por el/la trabajador/a afectado/a como por la línea jerárquica, teniendo igualmente conocimiento la representación social. >>

➤ **Sexto. Permisos y beneficios sociales.**

Artículo 20. Situaciones protegidas con cargo a la Seguridad Social. Nacimiento y cuidado de menor.

Se añade el apartado 2, con el siguiente tenor literal"

<<2.- En las parejas del mismo sexo registral, las referencias hechas a la madre se entenderán hechas a la madre o progenitor/a gestante y las referencias hechas al padre se entenderán referidas al padre o progenitor/a no gestante. >>

Artículo 22. Asistencia a consultorios.

Se añade el apartado 3, con el siguiente tenor literal:

<<3.- Se garantiza que en los permisos de asistencia a consulta médica también se incluya aquellas relativas a tratamientos de reasignación de sexo. >>

Artículo 40. Permisos.

Se modifica el apartado 1, quedando redactado en los siguientes términos:

<<1.- Los días de permisos que en este artículo se establecen tienen la consideración de días hábiles (laborables), salvo que se indique expresamente lo contrario. En ningún caso podrán descontarse de las vacaciones anuales retribuidas.

Asimismo, todos los permisos recogidos en el presente artículo serán de aplicación a todas las personas de la empresa, con independencia de la modalidad de pareja o familia que conforme, quedando prohibida toda discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales en el acceso a los mismos. >>



- **Séptimo. Régimen disciplinario.**

Artículo 76. Faltas o infracciones.

Uno. Se modifica el punto 19 del apartado a), con el siguiente tenor literal:

<<19.- Usar lenguaje que pueda ser ofensivo o discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género y características sexuales. La reiteración de esta falta la convertirá en falta grave o muy grave. >>

Dos. Se modifica el punto 40 del apartado b), con el siguiente tenor literal:

<<40.- Dependiendo de las circunstancias del caso, aquella actuación que constituya discriminación o acoso moral, sexual, por razón de sexo, origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, expresión de género, características sexuales. >>

Tres. El punto 24 del apartado c) queda redactado en los siguientes términos:

<<24.- Toda actuación que, por su importancia, intensidad y frecuencia, suponga discriminación por razón de origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual, características sexuales, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de sexo, origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, expresión de género, características sexuales, y el acoso moral y sexual. >>

Cuatro. Se modifica el punto 25, que queda redactado como sigue:

<<25.- Violar la confidencialidad de los permisos por intervención quirúrgica para reasignación de sexo, así como revelar la orientación sexual o identidad de género de una persona sin su consentimiento. >>

Tras el anterior planteamiento del borrador del texto del IV Convenio colectivo de la Empresa Provincial de Residuos y Medio Ambiente SA el cual se adjunta en el Anexo I de esta acta de manera íntegra, se acuerda por unanimidad:

-Aprobar el texto del IV Convenio colectivo de la Empresa Provincial de Residuos y Medio Ambiente SA, con las modificaciones pertinentes, y consecuencia de la aplicación de las medidas previstas en el **Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, así como cambios destinados a incluir expresiones de neutro o inclusivo, que no se limite a una diferenciación binaria entre hombres y mujeres, sino que abarque el espectro completo del género, reconociendo y visibilizando las identidades no binarias y otras expresiones de género.**

-Designar a D. Benjamín Cantador Valverde, mayor de edad, con DNI 30.818.701N, o a Dña. Patricia Ojeda Villatoro, mayor de edad, con DNI 30.818.498-Q, para que, en nombre y representación de la misma, presente el Convenio Colectivo ante la Autoridad Laboral competente a efectos de su pertinente registro y



subsiguiente publicación oficial, facultándole expresamente para efectuar cuantas subsanaciones y/o correcciones o rectificaciones sean necesarias a tales efectos.

2.- Ruegos y preguntas.

Se concede la palabra a los asistentes sin que nadie aporta cuestión alguna en el presente punto del orden del día.

Y no habiendo ningún otro asunto que tratar, se da por finalizada el acto siendo las 11:15, firmando un miembro de cada organización en prueba de conformidad.

D. José María Álvarez Avi-

lés

D. Luis Garrido Estepa

D. Alejandro Ló-

pez Recio

D. Jesús Merino

Bueno

D. Rafael Luque

García

PRESIDENCIA

D. Manuel Torres Fernán-
dez

Dña. María Isabel Me-
dina Murillo

SECRETARÍA

D. Benjamín Can-
tador Valverde

D. Antonio Galán
Sanz

Dña. Teófila Pla-
zuelo Ruíz



ANEXO I:

**IV CONVENIO COLECTIVO
DE LA
EMPRESA PROVINCIAL DE RESI-
DUOS Y MEDIO AMBIENTE, S.A.
(E P R E M A S A)**

2024 – 2030

Córdoba, a 30 de julio de 2024.

Código Seguro de Verificación (CSV): 1FE6 A752 15DD 7B28 30D5 **Fecha Firma:** 17-02-2025 07:59:03
Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

Firma automática



1FE6A75215DD7B2830D5

**Boletín Oficial
de la Provincia
de Córdoba**

Contenido

CAPITULO I: DISPOSICIONES GENERALES.....	5
Art 1 Fundamento jurídico y ámbito de aplicación.....	5
Art. 2.- Ámbito funcional.....	5
Art. 3- Ámbito personal.....	5
Art. 4- Ámbito temporal, denuncia y prórroga.....	5
Art. 5.- Absorción o compensación.....	6
Art. 6.- Vinculación a la totalidad y condición más beneficiosa.....	6
Art. 7- Derecho supletorio.....	6
Art. 8.- Comisiones.....	6
8.1.-Comisión Negociadora Mixta.....	6
8.2.-Comisión Paritaria Mixta de Seguimiento, vigilancia e interpretación.....	7
Art.-9 Revisión económica del Convenio.....	8
CAPÍTULO II: RELACIONES DE TRABAJO.....	8
Art.10 Contratación.....	8
Art. 11.- Período de prueba.....	8
Art 12.- Formación.-.....	9
Art. 13.- Vacantes y permutes.-.....	9
Artículo 14.- Ceses.-.....	10
Artículo 15 Indemnización por cese.-	10
Artículo 16.- Afianzamiento de la calidad y formación.	10
Artículo 17.- Jubilación.	11
17.1.- Jubilación ordinaria obligatoria.....	11
17.2.-Premio por Jubilación anticipada.....	11
17.3.- Jubilación parcial.....	12
Artículo 18.- Seguro de vida.	15
Artículo 19.- Re inserción laboral.	15
Artículo 20.- Situaciones protegidas con cargo a la Seguridad Social. Nacimientos y cuidad del menor.	16
20.1.- Por riesgo durante el embarazo.....	16
20.2 Por maternidad biológica.....	17
20.3.- Por permiso parental.....	18
20.4.- Por adopción y acogimiento.....	18
20.5 Lactancia.....	19
Artículo 21.- Cuidad de menor afectado por enfermedad grave.-	19
Art 22.- Asistencia a Consultor20	



<u>Art. 23 - Violencia de Género</u>	20
<u>Art. 24 – Acoso en el trabajo</u>	21
<u>Art. 25.- Plan de igualdad y LGTBI.</u>	21
CAPITULO III: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	21
<u>Art 26.- Plantillas y escalafones</u>	21
<u>Art. 27 .-Grupos profesionales (Categorías Profesionales)</u>	22
<u>Art. 28.- Adecuación profesional designaciones y concursos internos.</u>	24
<u>Art. 29.- Definición de los puestos de trabajo.</u>	24
<u>GRUPO I.-TECNICOS</u>	24
<u>GRUPO II MANDOS INTERMEDIOS</u>	26
<u>GRUPO III ADMINISTRATIVOS</u>	27
<u>GRUPO IV.- PERSONAL OPERARIO</u>	28
<u>Art. 30.- Trabajos de superior o inferior grupo profesional (categoría): movilidad funcional</u>	29
<u>Art. 31.- Excedencias</u>	30
31.1.- Excedencias forzosa. -	31
31.2.- Excedencias voluntarias.....	31
31.3.- Excedencias por cuidado de hijos o familiares.....	31
31.4.- Circunstancias comunes (excedencias):.....	32
<u>Art. 32.- Invalidez permanente parcial.</u>	32
CAPITULO IV: ORGANIZACION Y RACIONALIZACION DEL TRABAJO	33
<u>Art. 33.- Disposiciones generales</u>	33
<u>Art. 34.- Dirección y control de la actividad laboral.-</u>	33
<u>Art. 35.- Régimen de incompatibilidades</u>	34
<u>Art. 36- Lugar de ejecución del trabajo.</u>	34
<u>Art. 37- Movilidad funcional y geográfica</u>	35
<u>Art 38.- Jornada Laboral</u>	35
<u>Art 39.- Jornadas especiales</u>	37
<u>Art.40.- Permisos</u>	38
<u>Art. 41.- Vacaciones</u>	41
<u>Art. 42.- Vehículos de empresa.-</u>	42
CAPITULO V: MEJORAS SOCIALES Y GASTOS DE ACCION SOCIAL	42
<u>Art. 43.- Prestaciones sociales</u>	42
<u>43.1.- ACCIONES SOCIALES</u> -	43
<u>43.2.- FONDO A DISTRIBUIR:</u>	44
<u>43.3.- BENEFICIARIOS</u>	44
<u>43.4.- SOLICITUDES</u>	44
<u>43.5.- PLAZOS DE PRESENTACIÓN</u>	45



43.6.- PAGO DE LAS PRESTACIONES.....	45
43.7.- ACTUALIZACION DE IMPORTES.....	46
Art 44.- Plan de pensiones.-.....	46
Art.- 45 Garantías Profesionales.....	46
CAPITULO VI: RÉGIMEN ECONÓMICO.....	47
Art 46.- Definición.-	47
Art 47.- Abono del salario.-	47
Art. 48.- Cláusulas salariales	48
Art. 49.- Abono retribuciones	48
Art. 50.- Anticipos reintegrables.	48
Art. 51.- Estructura salarial	48
Art. 52.- Conceptos salariales de carácter fijo	49
a.-Salario o sueldo base:.....	49
b.- Antigüedad:.....	49
c.- Complemento personal:.....	49
d.- Complemento de vencimiento superior al mes:.....	50
Art. 53.- Complementos al puesto de trabajo.....	50
a.- Complemento de puesto de trabajo:.....	50
b.- Complemento por festivo trabajado.:.....	50
c.- Complemento de nocturnidad:.....	51
d.- Complemento por horas extraordinarias:.....	51
e.- Complemento de distancia desplazamiento:.....	52
Art. 54.- Retribuciones en caso de incapacidad temporal.	52
a.-Incapacidad temporal (complemento por baja laboral):.....	52
b.- Invalidez provisional.....	52
Art. 55.- Contratos de trabajo de aprendizaje.	52
Art. 56.- Suplidos (indemnizaciones).	53
Art. 57.- Prima de no absentismo	54
CAPITULO VII: SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.....	54
Art. 58.- Principios generales: Seguridad y salud en el trabajo.-	55
Art. 59.- Derechos y obligaciones de los trabajadores.-	55
Art. 60.- Funciones del Comité de Seguridad y Salud	56
Art. 61.- Reconocimientos médicos.-	57
Art. 62.- Detección de riesgos.-	57
Art. 63.- Equipos de protección.-	58
Art. 64.- Delegados/as de Prevención.-	58
Art 65.- Coordinación preventiva.-	59
Art 66.- Vestuario y útiles de trabajo.....	59
CAPITULO VIII: DERECHOS SINDICALES.....	60



<u>Art 67.- Representación legal</u>	60
<u>Art 68.- Representación de los trabajadores.....</u>	60
<u>Art 69.- Funciones de los/as representantes</u>	61
<u>Art 70.- Competencias de los/as representantes</u>	61
<u>Art 71.- Comité de empresa</u>	63
<u>Art 72.- Derecho de reunión</u>	64
<u>Art 73.- Disposiciones Generales.-</u>	64
<u>Art 74.- Servicios mínimos en caso de conflicto laboral.-</u>	65
CAPITULO IX: REGIMEN DISCIPLINARIO	65
<u>Art 75.- Facultad sancionadora.</u>	65
<u>Art 76.- Faltas o infracciones</u>	65
<u>A) Faltas leves:.....</u>	65
<u>B) Faltas graves las siguientes:.....</u>	66
<u>C) Faltas muy graves las siguientes:.....</u>	67
<u>Art 77.-Prescripción-</u>	69
<u>Art. 78.- Sanciones</u>	69
<u>CLAUSULA ADICIONAL PRIMERA</u>	70
<u>CLAUSULA ADICIONAL SEGUNDA.</u>	70
<u>CLAUSULA ADICIONAL TERCERA</u>	70
<u>CLAUSULA ADICIONAL CUARTA.-</u>	70
<u>CLÁUSULA TRANSITORIA PRIMERA</u>	70
<u>CLÁUSULA TRANSITORIA SEGUNDA.-</u>	70
<u>CLÁUSULA TRANSITORIA TERCERA.-</u>	71
ANEXO I: CLASIFICACION DEL PERSONAL QUE PRESTA SUS SERVICIOS EN LA EMPRESA PROVINCIAL DE RESIDUOS Y MEDIO AMBIENTE.	72
ANEXO II: TABLA SALARIAL (actualizada a 31 de julio de 2024)	73

CAPITULO I: DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1. Fundamento jurídico y ámbito de aplicación.

1.- El presente Convenio Colectivo encuentra su fundamento en las disposiciones legales y reglamentarias que desarrollan los preceptos constitucionales, en especial 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 (ET, en adelante); en los principios reflejados en los artículos 52, 53 y 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 (TREBEP, en adelante), dado lo dispuesto en su Disposición Adicional Primera; y, sus posteriores desarrollos, y demás legislaciones en vigor que resulten aplicables.



2.-Las disposiciones de este Convenio obligan a todos/as los/as trabajadores/as de la Empresa incluidos en su ámbito de negociación y durante todo el tiempo de su vigencia, salvo las excepciones que en el mismo se prevea.

Artículo 2.- Ámbito funcional.

Es objeto del presente convenio, la regulación de las relaciones de trabajo que se desarrollen dentro del marco de actuación de la Empresa Provincial de Residuos y Medio Ambiente, SA (la empresa, o Epremasa, en adelante).

Se tendrá en cuenta las características específicas del sector donde el convenio colectivo desarrolla su actividad.

Artículo 3.- Ámbito personal

1 Las estipulaciones de este convenio se aplicarán a la totalidad del personal que preste sus servicios en Epremasa y con las excepciones que el mismo prevea.

2. Se exceptúa de lo dispuesto en el apartado anterior al Director/a-Gerente y quienes, queden sujetos a una relación directiva laboral de carácter especial según indican los artículos 2.1.a) del ET, el 13 del TREBEP, así como el Real Decreto 1382/85, de 1 de Agosto, por el que se regula la Relación Laboral de carácter Especial del personal de Alta Dirección, de conformidad con los acuerdo de los órganos corporativos de Epremasa.

Sin perjuicio de la anterior, el personal previsto en el párrafo anterior tendrá derecho a la percepción de las Ayudas para Estudios y Prestaciones Sociales regulados en el presente convenio.

Artículo 4.- Ámbito temporal, denuncia y prórroga.

1.-El presente convenio entrará en vigor el día siguiente de su firma (salvo en aquellos apartados de este mismo Convenio que expresamente establezcan una vigencia diferente) y tendrá una vigencia hasta el 1 de enero de 2030.

2.- El presente convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, con la antelación mínima de tres meses a la fecha del término de su vigencia, mediante escrito con acuse de recibo y dando cuenta a la autoridad laboral. Si no mediara denuncia expresa por cualquiera de las partes, el Convenio Colectivo quedará tácitamente prorrogado; de año en año revisándose económicamente todos los conceptos retributivos y de cantidad, de conformidad con la normativa vigente de aplicación en cada momento.

3.- Denunciado el convenio y hasta tanto no se logre un nuevo acuerdo que lo sustituya, será de aplicación en su totalidad el presente convenio

Artículo 5.- Absorción o compensación

1 Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo sustituyen las que con anterioridad vinieran disfrutando los/as trabajadores/as.

2.- Las disposiciones legales futuras que lleven consigo una variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos existentes o supongan creación de otros nuevos, solamente tendrán eficacia práctica en tanto en cuanto considerados en su totalidad y en cómputo anual,



superen el nivel total de los pactados en este Convenio, debiéndose entender, en caso contrario, absorbido por las mejoras pactadas en el mismo.

Artículo 6.- Vinculación a la totalidad y condición más beneficiosa

1- Las condiciones pactadas en el presente convenio formarán un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual.

2.- Tomadas en consideración las estipulaciones establecidas en el presente convenio serán respetadas aquellas condiciones que tengan el carácter de más beneficiosas para el/la trabajador/a en activo, consideradas las mismas en cómputo global.

Artículo 7.- Derecho supletorio.

En todo lo no dispuesto en el presente Convenio Colectivo, se estará a los pactos y/o acuerdos que se adopten por Epremasa y su representación social; y supletoriamente a lo dispuesto en ET, y sus posteriores desarrollos y demás legislación laboral aplicable. También se incluiría en este ámbito lo dispuesto y aplicable en el TREBEP.

Artículo 8.- Comisiones.

8.1.-Comisión Negociadora Mixta

Para la adopción de acuerdos, modificaciones debidamente justificadas, o por razones de mayor eficacia práctica del Convenio Colectivo, se constituirá una Comisión Negociadora Mixta que estará compuesta por todos los representantes de la Empresa y por todos los representantes de la parte social. Cualquiera de las partes y por razones motivadas podrá solicitar su constitución, haciéndolo constar de manera fehaciente a la otra parte y con suficiente antelación. Podrán asistir los asesores que cada parte estime oportunos.

Los acuerdos adoptados en esta Comisión se considerarán incorporados a la presente norma reguladora serán vinculantes para las partes firmantes y han de ser objeto de publicación y registro.

8.2.-Comisión Paritaria Mixta de Seguimiento, vigilancia e interpretación.

1. Composición: Para el seguimiento, vigilancia e interpretación del convenio colectivo se constituye una Comisión Paritaria Mixta, integrada por 3 miembros a designar por parte de la Dirección de la empresa, y otros 3 a designar por la parte social. Actuará de secretario/a, la persona que se designe al efecto.

2.- Dicha Comisión tendrá carácter permanente durante la vigencia del convenio y ambas partes, empresarial y social podrán ser asistidas en las reuniones por los asesores que cada parte estime oportunos.

3.- Funcionamiento: La solicitud de reunión de la Comisión de Seguimiento vigilancia e interpretación podrán realizarla cualquiera de las partes, debiéndose reunir al efecto en el plazo de 15 días hábiles desde su solicitud (la solicitud, será razonada y propondrá un orden del día).

La comparecencia será obligatoria para ambas partes, salvo que con anterioridad a la fecha de celebración de la misma haya desaparecido la causa que lo justificó.



Para la asunción de acuerdos, que serán tomados por mayoría de las partes, se requerirá para que la válida constitución de dicha Comisión, y en cuanto quorum por tanto, la existencia como mínimo en cada reunión de la asistencia de dos miembros de cada una de las partes.

Los acuerdos adoptados sobre interpretación de lo pactado en este convenio, se recogerá en acta. En el plazo de cinco días hábiles, las partes podrán adjuntar los informes que estimen oportunos. Los acuerdos sobre interpretación de lo pactado en el Convenio tendrán la misma eficacia jurídica que el propio Convenio, serán vinculantes para las partes firmantes y habrán de ser objeto de publicación.

4.- Las competencias de la Comisión paritaria mixta serán:

- a) Interpretación del articulado del convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Acuerdos sobre adaptación de materias que hayan sido modificadas legalmente y sean susceptibles de pacto o acuerdo sobre su aplicación.
- d) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio Colectivo.

8.3.- Sistema de solución de conflictos.

La comisión paritaria del convenio colectivo ejercerá competencias de resolución de conflictos en los siguientes supuestos:

- Mediación y arbitraje para la regulación de los conflictos, individuales y/o colectivos, derivados de la aplicación del convenio entre Epremasa y su personal, siendo obligatorio como consecuencia de ello, que previamente a interponer cualquier reclamación individual o plural contra la empresa, o contra los/as trabajadores/as, se solicite la mediación y conciliación ante la Comisión paritaria.
- Conflicto de interpretación o aplicación del convenio colectivo o pacto colectivo, cualquiera que sea su eficacia.
- Conflicto de interpretación o aplicación de decisión o práctica de empresa.
- Procedimiento de inaplicación de las condiciones del convenio colectivo del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores finalizados sin acuerdo tras la preceptiva negociación durante el periodo de consultas.

La comisión paritaria resolverá el conflicto mediante decisión adoptada por mayoría de cada una de las partes que la componen. En la representación social el voto será ponderado en función de la representación obtenida en las últimas elecciones sindicales. Esta decisión producirá los efectos de un convenio colectivo.

Para solventar las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria, las partes firmantes acuerdan someterse al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales en Andalucía (SERCLA) y a los procedimientos de mediación y arbitraje voluntario regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre solución autónoma de conflictos.

Artículo 9. Revisión económica del Convenio.

Sin perjuicio de las revisiones salariales que legal y anualmente se fijen, la Comisión Negociadora del convenio, negociará y pactará conforme a la legislación vigente, las retribuciones complementarias.



CAPÍTULO II: RELACIONES DE TRABAJO

Artículo 10. Contratación

1.- Las normas de contratación para nuevos ingresos habrán de someterse a lo establecido en la normativa vigente.

Todas aquellas sustituciones que sea necesario realizar por vacaciones, permisos, enfermedades, etc. y en general por circunstancias del servicio y necesidades de la empresa se realizarán, en primer lugar, con personal jubilado parcial y personal de plantilla suficientemente capacitado de las categorías inferiores a la vacante. En el supuesto de que lo anterior no fuese posible se recurrirá al personal de las bolsas de trabajo creadas a tal fin a través de los procedimientos de selección reglamentarios.

Todos los contratos de trabajo se celebrarán por escrito en las modalidades oficiales y estarán de acuerdo con las disposiciones vigentes en esta materia.

2.- Dentro de los marcos legales fijados por el ET y TREBEP se realizará la contratación en la entidad, de conformidad con el proceso selectivo, vigente en cada momento.

3.- El personal encargado de los procesos de selección deberá contar con formación en materia de igualdad y diversidad, a efectos de garantizar un proceso de selección libre de estereotipos y sesgos inconscientes.

El proceso de selección y contratación priorizará la idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, y garantizará el derecho a la intimidad, evitando cualquier pregunta relacionada con la vida personal y familiar de la persona. En caso de que se identifique la posible concurrencia de cualquier tipo de discriminación en el proceso de selección mencionado, se solicitará su revisión por parte del área competente de la empresa.

En caso de externalización, se deberá valorar que los procesos se desarrollan bajo estas premisas.

Artículo 11.- Período de prueba.

1.- La contratación de cualquier persona, implicará la aplicación de un periodo de prueba en función de la categoría profesional en que se formalice y será el siguiente:

- > Personal para ocupar plaza de Director..... 6 meses
- > Personal para ocupar plaza de Técnico..... 6 meses.
- > Resto del Personal..... 2 meses.

Durante su transcurso, la resolución de la relación laboral podrá producirse a instancia de empresa o trabajador/a. La situación de incapacidad temporal interrumpe el período de prueba.

2.- La no superación de este requisito deberá estar razonadamente justificada en el informe que elaborará el superior jerárquico del/la trabajador/a, cuya copia deberá entregarse a los representantes de los/as trabajadores/as, previamente a la finalización del período de prueba.

Para trabajadores con contrato temporal que pasan a tener contrato indefinido, se les computará la antigüedad de contratos anteriores siempre y cuando no superen el espacio de 90 días entre contratos.



Artículo 12.- Formación.-

1.- La empresa proveerá en todo momento la formación profesional, habilitando con los/as representantes de los/as trabajadores/as aquellas fórmulas y medios que al respecto estimen oportunos.

En el supuesto de aplicación de nuevas tecnologías que hagan innecesarias determinadas categorías profesionales, la Empresa proveerá la oportuna reconversión profesional de aquellos/as trabajadores/as que se viesen afectados/as por medio del correspondiente cursillo de adaptación, de tal manera que los/as mismos/as puedan acceder con plenos conocimientos sobre la materia a un correcto cumplimiento de las funciones que se les encomienden.

2.- A estos efectos, la empresa presentará en el último trimestre del año un borrador sobre un Plan de Formación para su convalidación. En este Plan, se programarán cursos, dentro o fuera de la empresa, dirigidos a proporcionar al personal los conocimientos, de carácter general o profesional, adecuados a las exigencias de cada categoría profesional. El contenido de estos cursos versará fundamentalmente sobre los siguientes aspectos:

- Formación sobre nuevos métodos de trabajo o perfeccionamiento de los actuales.
- Formación en materia de seguridad y salud laboral.
- Formación en técnicas de gestión y mando.
- Adaptación del personal de nuevo ingreso.
- Cursos de reconversión profesional.
- Cualquier actividad que se considere conveniente a estos efectos.

En todo caso, el plan de formación deberá incorporar módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y gestión de personas, y contendrá los aspectos mínimos contenidos en la normativa vigente sobre la materia.

La realización obligatoria de cursos, programas de formación y especialización a cargo de la empresa se computarán a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo. La persona trabajadora, en el supuesto de que los cursos sean impartidos a través de la empresa, tendrá derecho a obtener la certificación correspondiente que acredite la asistencia a dichos cursos y, si es posible, el grado de aprovechamiento obtenido.

Artículo 13.- Vacantes y permutas.-

1.- Las vacantes de puestos de trabajo podrán cubrirse temporalmente hasta su cobertura definitiva por personal que ocupe un puesto de trabajo de la misma categoría profesional y con las mismas funciones.

2.- Cuando dos trabajadores de la misma categoría profesional y con las mismas funciones tengan voluntad de permutar sus puestos de trabajo, lo solicitarán a la Empresa, que resolverá la permuta siempre que no se afecte negativamente a la adecuada prestación de los servicios, previo informe del/los superiore/s jerárquico/s dependiente y del Comité de Empresa.



Artículo 14.- Ceses.-

En caso de cese voluntario de un trabajador/a, éste se comunicará a la empresa por escrito con una antelación mínima de 15 días a la fecha en que se haya de producir dicho cese, si el contrato tiene una duración igual o superior a un año.

En el supuesto de no existir el preaviso se le detraerá al/a la trabajador/a, según el caso, en su correspondiente liquidación, el importe de los días de retraso habidos.

Si el cese se realizara a instancia de la empresa, el incumplimiento anterior, conllevará el abono en el finiquito de los días de falta de preaviso.

Artículo 15. Indemnización por cese.-

En el supuesto de que el cese de un trabajador al servicio de la empresa viniese motivado por invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez, tanto para el personal fijo como para el personal eventual, y fuese motivada por accidente o enfermedad laboral, percibirá en concepto de indemnización, y en una sola cuantía la cantidad de 404,34 € por cada año completo prestado en la empresa, o prorratao correspondiente. Esta cantidad se verá actualizada anualmente con el incremento de los Presupuestos Generales del Estado o el mecanismo legal que lo determine.

Artículo 16.- Afianzamiento de la calidad y formación.

Las partes firmantes del de este Convenio reconocen la importancia de alcanzar las máximas cotas de calidad en los procesos de gestión, técnicos, administrativos y de explotación, para conseguir que el producto final resultante tenga plenas garantías de competitividad y satisfacción para los receptores de nuestros servicios. Con este objetivo, la dirección de la Empresa impulsará la tarea de procedimentar la actividad de la misma.

Toda la plantilla de la Empresa es responsable de la calidad del trabajo que se desarrolla, por lo que deberán utilizar los recursos disponibles, cumplir las normas, manuales y procedimientos de calidad establecidos, cada cual en función de su nivel de responsabilidad y con la formación e información adecuadas.

Entre las responsabilidades que afectan a todos los trabajadores en la realización de las respectivas tareas en relación con el afianzamiento de la calidad, con independencia de las que pueda acordar en cada momento la empresa, están las siguientes:

- a) Comprobar, antes de realizar el trabajo, que todos los materiales, herramientas, documentos y medios necesarios para la correcta realización del mismo están disponibles y exentos de defectos que puedan perturbar el nivel de calidad exigido.
- b) Cuando se detecte alguna anomalía en los medios disponibles, para la realización del trabajo en óptimas condiciones de calidad, se pondrá en conocimiento del jefe inmediato o persona con autoridad para subsanar las deficiencias detectadas.
- c) Realizar las comprobaciones de verificación o comprobación asignadas específicamente a su responsabilidad, utilizando los procedimientos, medios y demás documentación aplicable, así como cumplimentar los registros de calidad o identificación personal de los trabajos que necesiten este requisito.
- d) Sugerir a sus mandos inmediatos las medidas necesarias para evitar desviaciones en los objetivos marcados, o sobre aspectos mejorables en la calidad durante el desarrollo del trabajo encomendado.



Artículo 17.- Jubilación.

La jubilación, quedará determinada por aquellos preceptos legales que fuesen de aplicación a los/as trabajadores/as de la empresa en cada momento o pudieran ser negociados cumpliendo la legislación vigente.

17.1.- Jubilación ordinaria obligatoria.

De conformidad con la Disposición Adicional Décima del ET, se establece la obligatoriedad de la jubilación al cumplir el/la trabajador/a la edad legal de jubilación fijada en la normativa de la Seguridad Social, siempre que cumpla los requisitos exigidos para tener derecho a 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

En este sentido, la aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior deberá vincularse, a la obligación de la empresa, al fijarse como objetivo coherente de política de empleo expresado en el convenio colectivo, al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un/a nuevo/a trabajado/a, y salvo cambio organizativo en la empresa.

En este ámbito, las medidas que tomará la empresa serán las siguientes: la incorporación (directa o por conversión de un contrato temporal o relevista) a la plantilla de la empresa donde se produzca la jubilación obligatoria, de una persona trabajadora a través de un contrato de trabajo indefinido a tiempo completo.

A estos efectos, se entenderá cumplida la estabilidad en el empleo si las incorporaciones a tiempo indefinido se producen tanto por conversión de contratos temporales como por contratación directa. Sin perjuicio de ello, de las dos contrataciones, al menos una de ellas, se tratará que contribuya al rejuvenecimiento de plantilla. El plazo para llevar a cabo estas medidas tendrá una duración equivalente al tiempo para instruir y desarrollar el pertinente proceso selectivo, en caso de adjudicación directa, y en un plazo no superior a tres meses en caso de conversión de un contrato temporal o relevista.

17.2.-Premio por Jubilación anticipada.

El personal fijo que haya cotizado durante el tiempo mínimo para obtener el derecho a pensión de la Seguridad Social, y pueda acceder a su jubilación desde la edad de 60 años, recibirá de la empresa una indemnización de pago único de acuerdo con los siguientes criterios:

60 años	23.979,85 €
61 años	19.982,81 €
62 años	18.377,05 €
63 años	15.987,85 €

Estas cantidades se verán actualizadas anualmente con el IPC real.

17.3.- Jubilación parcial.

17.3.1.- Requisitos de acceso:

Podrán solicitar su adhesión a este acuerdo los trabajadores de Epremasa que deseen acogerse, de forma voluntaria, a la jubilación parcial y que reúnan como mínimo, los siguientes requisitos además de los regulados en la normativa legal vigente aplicable al efecto:

- Ser fijo o indefinido en la Empresa.
- Acreditar una antigüedad mínima en la empresa de 6 años.
- Tener un contrato de prestación laboral de jornada completa.
- Deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización del relevista y del jubilado parcial, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65% del



promedio de las bases de cotización correspondientes a los 6 últimos meses del período de base reguladora de la pensión, salvo que la legislación modifique los anteriores condicionantes, en cuyo caso, habrá que estar a estos últimos.

En cualquier caso, el/la trabajador/a deberá reunir las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social, salvo lo dispuesto en la Normativa de aplicación vigente:

Año del hecho causante	Edad exigida según períodos cotizados en el momento del hecho causante	Edad exigida con 33 años cotizados en el momento del hecho causante
2024	62 y 6 meses	36 años o más
2025	62 y 8 meses	36 años y 3 meses o más
2026	62 y 10 meses	36 años y 3 meses o más
2027 y siguientes	63 años	36 años y 6 meses
		65 años

17.3.2.- Procedimiento, solicitud y acceso a la jubilación parcial:

Con el fin de que la Dirección de Recursos Humanos pueda realizar el necesario estudio y previsión de necesidades, el/la trabajador/a que desee acceder a la jubilación parcial, deberá ponerlo en conocimiento de la Empresa una vez recibida la información de sus bases de cotización de la Entidad Gestora, por medio de la oportuna solicitud, acompañada del cálculo de bases con el visto bueno de la S. Social al menos tres meses antes de la fecha prevista.

Por lo que el/la trabajador/a interesado realizará una solicitud de cálculo previo de pensión de jubilación a la entidad gestora (INSS). Esta solicitud podrá realizarla con una antelación máxima de tres meses al hecho causante.

La Empresa, verificado el cumplimiento de los requisitos exigidos iniciará el proceso de contratación del relevista de acuerdo con el procedimiento de contratación existente, bolsa de trabajo o proceso selectivo si no existiese bolsa de trabajo para el puesto en la empresa.

17.3.3.- Contrato de relevo:

El contrato de relevo que se celebre simultáneamente al acceso de jubilación parcial de un empleado de Epremasa, se tendrá que concertar con un/a trabajador/a ya vinculado a la misma preferentemente de la bolsa, mediante un contrato de duración determinada o con un/a trabajador/a en situación de desempleo o con una incorporación a la plantilla, a este contrato le serán aplicables las siguientes previsiones:

- Se celebrará a jornada completa, y duración indefinida cuando se reduzca la jornada del jubilado parcial en un 75%



- b) En el supuesto de que el jubilado parcial solicitase una reducción del 50% de jornada, la duración del contrato será, como mínimo, por el tiempo que le falte a la trabajadora/a para alcanzar la edad de jubilación ordinaria exigida en cada caso, y a jornada parcial del 50%.
- c) La ubicación y el trabajo a realizar por el relevista se determinarán en función de las necesidades y organización de los servicios, en caso de una incorporación se respetará las condiciones con las que accedió a esta empresa.

17.3.4.- Régimen de prestación laboral del jubilado parcial:

El/La trabajador/a jubilado/a parcialmente deberá trabajar de forma efectiva un 25% de la jornada laboral, quedando cuantificado este porcentaje en 11 semanas y 9,5 horas anuales, y el doble si la solicitud es del 50% de reducción de jornada.

La prestación del servicio del/ de la trabajador/a jubilado/a parcial se hará a continuación de la firma del contrato, en el puesto de trabajo y centro habituales del/la trabajado/a, según necesidades del servicio o acuerdo entre empresa y trabajador/a se realizará esta en varios períodos de tiempo entre los meses de Mayo y Septiembre, u otros períodos vacacionales; en última instancia será la comisión paritaria reunida a tal fin, quien lo determine en cada supuesto.

El/la jubilado/a parcial realizará los reconocimientos médicos de empresa, cuando corresponda en función de su vigencia.

17.3.5.- Retribuciones:

El pase a la jubilación parcial conlleva para el/la trabajador/a relevado/a una nueva relación contractual de sus condiciones de trabajo, a partir de la cual, éste pasa a realizar su prestación de trabajo a tiempo parcial con una reducción de jornada del 50 ó 75%.

Así la retribución del empleado jubilado parcialmente, a partir de la formalización del éste contrato, se establece en el 25% ó 50% de los conceptos retributivos que conforman su retribución ordinaria, y venía percibiendo inmediatamente antes del acceso a la jubilación parcial.

Estos importes tendrán la actualización que con carácter general indique el convenio colectivo.

Quedan excluidos los conceptos extrasalariales variables: nocturnidad, manutención, kilometraje, diferencia de puesto, que serán abonados en la medida en que se devenguen en los períodos de prestación laboral.

17.3.6: Extinción de la jubilación parcial:

La jubilación parcial se extinguirá por las siguientes causas:

- a) Por el acceso del/la trabajador/a relevado/a, a la jubilación definitiva ordinaria.
- b) Por el acceso del/a trabajador/a relevado/a a la situación de invalidez total o permanente, absoluta o gran invalidez con carácter previo a la jubilación ordinaria.
- c) Por el fallecimiento del/a trabajador/a relevado/a.

17.3.7: Incompatibilidades:

Con la finalidad de poder dar efectivo cumplimiento al presente acuerdo, el/la trabajador/a que se acoja al mismo no podrá prestar otros servicios retribuidos por cuenta propia o ajena, todo ello con sujeción a la legislación vigente en cada momento.



El acogimiento al presente acuerdo hace incompatible la prolongación de la vida laboral más allá de la fecha de jubilación definitiva o en su caso la edad ordinaria de jubilación, fecha en la que quedará extinguida su relación laboral con Epremasa, pasando a situación de jubilado total a todos los efectos.

El personal en situación de jubilación parcial no podrá acceder a las promociones internas que la empresa convoque.

17.3.8: Beneficios sociales:

Los gastos de acción social se abonarán al jubilado parcial en idénticas condiciones que al resto de los trabajadores hasta su jubilación definitiva, al igual que el relevista.

17.3.9: Uniformes de trabajo:

El/La jubilado/a parcial que necesite uniforme de trabajo (EPIS) para el desempeño de sus funciones, recibirá los mismos que en todo momento sean necesarias para el correcto desempeño de sus funciones.

17.3.10: Plan de pensiones:

El/La trabajador/a jubilado/a parcialmente continuará en su condición de partícipe del Plan de Pensiones de la Empresa, manteniéndose las aportaciones que le pudieran corresponder por parte de la Empresa en la misma cuantía que el resto de los trabajadores que prestan su servicio a jornada completa.

17.3.11: Modificaciones sustanciales:

El presente acuerdo está vinculado a la actual normativa vigente sobre jubilación parcial y ordinaria, quedando sujeto a las modificaciones que pudiera sufrir la legislación general aplicable con posterioridad a su entrada en vigor.

Artículo 18.- Seguro de vida.

El personal incluido en el presente convenio disfrutará hasta la fecha de su jubilación o finalización de su contrato, en los términos y condiciones establecidos, de un seguro de vida por las siguientes cuantías y riesgos, corriendo la empresa con los gastos que ello conlleva:

- Fallecimiento: 33.043,22 €.
- Muerte por accidente 66.085,12 €
- Muerte por accidente de circulación 98.340,92 €
- Invalidez permanente absoluta: 33.043,22 €
- Invalidez absoluta por accidente 33.043,22 €
- Invalidez absoluta por accidente de circulación 33.043,22 €

Las anteriores condiciones podrán verse modificadas, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, y tan sólo en caso de cambios de la aseguradora que dé cobertura a las anteriores situaciones derivada de una licitación futura no instruida, o no, por Epremasa.

Estas cantidades, no serán acumulativas y se verán actualizadas anualmente con el IPC real.

Los beneficiarios de este seguro podrán ser tanto el/la trabajador/a como sus herederos según se trate de muerte o invalidez.



El pago de la prima de este seguro corresponde a la empresa.

Artículo 19.- Re inserción laboral.

La Empresa, acoplará al/la trabajador/a con capacidad disminuida que tenga su origen en alguna enfermedad profesional, accidente o desgaste físico natural, como consecuencia de su servicio en la empresa, destinándose a trabajos adecuados a sus condiciones ergonómicas de prestación de una actividad laboral, manteniendo los derechos adquiridos en materia de antigüedad y recibiendo las retribuciones asignadas al puesto de trabajo que efectivamente desempeñe.

Los anteriores condicionantes también serán aplicables en el caso de que el origen de la discapacidad sea una enfermedad común, y siempre y cuando exista en la empresa un puesto de trabajo que se adapte y sea compatible con las limitaciones del/la trabajador/a, éste a su vez disponga de la formación y cualificación requerida para el correcto desempeño del puesto de trabajo.

Artículo 20.- Situaciones protegidas con cargo a la Seguridad Social. Nacimientos y cuidado del menor.

1.- En este ámbito, y con cargo al sistema de prestaciones del Sistema Público de Seguridad Social, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 48 del ET, se consideran las siguientes situaciones de suspensión del contrato de trabajo:

- Por riesgo durante el embarazo y de la lactancia natural de un menor de nueve meses.
- Por maternidad biológica.
- Por permiso parental.
- Por adopción y acogimiento.

Artículo 20. Situaciones protegidas con cargo a la Seguridad Social. Nacimiento y cuidado de menor.

20.1.- Por riesgo durante el embarazo

Esta situación se reconocerá en los supuestos en que debiendo la mujer trabajadora embarazada cambiar de puesto de trabajo, al influir éste negativamente en su salud o la del feto, por otro compatible con su estado, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados. La prestación correspondiente a la situación de riesgo durante el embarazo tendrá la naturaleza de prestación derivada de contingencias profesionales.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo y en los términos legalmente previstos, la suspensión del contrato se iniciará a instancia de la trabajadora interesada, y finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica, o cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado, o cualquier otra causa prevista en la normativa de la Seguridad Social.

Por otra parte, y si el/la trabajador/a desarrolla una actividad que implique un riesgo para la lactancia natural de su hijo menor de 9 meses, éste/a deberá solicitar un cambio de puesto de trabajo. Si no es posible, puede solicitar la prestación por riesgo durante la lactancia natural. Tendrá que demostrar que no ha podido cambiar de puesto y que su labor supone un riesgo para la salud del bebé o de la suya.



De conformidad con el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL, en adelante), la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

20.2 Por maternidad biológica.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor que, disfrutará completamente de los períodos de suspensión de su contrato de trabajo por 16 semanas con la siguiente distribución:

-Seis semanas obligatorias, ininterrumpidas y que deberán disfrutarse a jornada completa inmediatamente después del parto.

-Diez semanas que podrán disfrutar:

a) A jornada completa de manera continuada al periodo obligatorio.

b) De manera interrumpida, en cuyo caso, debe ser en períodos semanales (acumulados o independientes) desde la finalización de las 6 semanas obligatorias hasta que el hijo cumpla 12 meses de edad. El disfrute de cada periodo semanal o acumulación de períodos deberá comunicarlos el interesado a la empresa con una antelación mínima de 15 días.

El disfrute a jornada completa o parcial de este periodo requerirá un acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

La madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo) por parte de la madre biológica

Ampliaciones de la duración de la prestación comunes a los dos progenitores:

-1 semana para cada progenitor, por cada hijo, a partir del segundo, en caso de nacimiento múltiple.

-1 semana para cada progenitor en caso de discapacidad del hijo.

En los casos de parto prematuro y aquellos supuestos en los que el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, la prestación se podrá ampliar en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. Esta ampliación se podrá disfrutar por cada uno de los progenitores, a partir del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las semanas de descanso obligatorio.

Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen en Epremasa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito. No siendo óbice para ejercerlo alternativamente

Tras el periodo de suspensión del contrato por gestación, la mujer tendrá derecho a disfrutar el periodo anual de vacaciones si no lo ha disfrutado con anterioridad.

Los trabajadores que hayan hecho uso del permiso por nacimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier



mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

Se añade el apartado 2, con el siguiente tenor literal"

En las parejas del mismo sexo registral, las referencias hechas a la madre se entenderán hechas a la madre o progenitor/a gestante y las referencias hechas al padre se entenderán referidas al padre o progenitor/a no gestante.

20.3.- Por permiso parental.

Dispondrá de un periodo de suspensión total de 16 semanas, con la siguiente distribución:

-Seis semanas ininterrumpidas, obligatorias y que deberán disfrutarse a jornada completa inmediatamente después del parto.

-Diez semanas voluntarias que podrán disfrutar a jornada completa o parcial de manera continuada al periodo obligatorio. De manera interrumpida, en periodos semanales (acumulados o independientes) desde la finalización de las 6 semanas obligatorias, hasta que el hijo cumpla 12 meses de edad. El disfrute de cada periodo semanal o acumulación de periodos deberá comunicarlos el interesado a la empresa con una antelación mínima de 15 días. El disfrute a jornada completa o parcial de este periodo requerirá un acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

En caso de fallecimiento de la madre biológica, con independencia de que realizara o no algún trabajo, el otro progenitor tendrá derecho a las diecisésis semanas previstas para la madre biológica.

En los casos de fallecimiento del descendiente, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que se reincorpore al trabajo transcurridas las 6 semanas de descanso obligatorio.

20.4.- Por adopción y acogimiento.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento

Dispondrá de un periodo de suspensión total de 16 semanas, con la siguiente distribución:

- Seis semanas ininterrumpidas, obligatorias y que deberán disfrutarse a jornada completa inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

- Diez semanas que podrán disfrutar a jornada completa o parcial: De manera continuada al periodo obligatorio. De manera interrumpida, en periodos semanales (acumulados o independientes) desde la finalización de las 6 semanas obligatorias, hasta que el hijo cumpla 12 meses de edad.

El disfrute de cada periodo semanal o acumulación de periodos deberá comunicarlos el interesado a la empresa con una antelación mínima de 15 días.

El disfrute a jornada completa o parcial de este periodo requerirá un acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora

En ningún caso, un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

Cuando los dos adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores que ejerzan este derecho trabajen en Epremasa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito. No siendo óbice para ejercerlo



alternativamente. Exceptuando, el periodo de suspensión de supuesto internacional, cuando sea necesario el desplazamiento de los mismos al país de origen del adoptado.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de una semana para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

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

20.5 Lactancia.

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla doce meses. Podrá sustituirse este derecho por una reducción de la jornada en una hora con la misma finalidad.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos.

La reducción de jornada contemplada en este artículo constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

Tras el periodo de suspensión del contrato por gestación, los progenitores tendrán derecho a disfrutar el periodo anual de vacaciones si no lo han disfrutado con anterioridad y dentro del año natural.

Artículo 21.- Cuidad de menor afectado por enfermedad grave.-

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Se podrá solicitar la acumulación en jornadas completas.

El/la trabajador/a tendrá derecho a la percepción de las retribuciones por la jornada que le corresponda. Asimismo, el/la trabajador/a solicitará a la mutua el resto conforme al Real Decreto 1.148/201, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, o normativa legal vigente de aplicación.



Artículo 22.- Asistencia a Consultorios.

1 Cuando por razones de enfermedad el/la trabajador/a necesite 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 aportar, obligatoriamente, la oportuna justificación por medio del volante y/o justificante correspondiente, así como la solicitud previa tramitada por el portal del empleado que será firmado por su superior jerárquico o responsable.

2.-Asimismo, cuando el/la trabajador/a tenga que acompañar de manera programada (no confundir con situaciones de urgencia previstas en el artículo 37.9 del ET) a familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad (padres, hijos, cónyuges, pareja de hecho, suegros, yerno o nuera) tendrá el mismo tratamiento que el punto anterior.

Dicho acompañamiento se aplicará dos veces en el año natural, como máximo, y si por idénticos condicionantes se necesitaran más días al año, el/la trabajador/a tendrá que utilizar horas recuperables ("me voy", o programa de análoga finalidad vigente en cada momento).

3.- Se garantiza que en los permisos de asistencia a consulta médica también se incluya aquellas relativas a tratamientos de reasignación de sexo.

Artículo 23.- Violencia de Género.

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

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

En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, el/la trabajador/a público/a mantendrá sus retribuciones integras cuando se reduzca su jornada en un tercio o menos.

En el supuesto de suspensión del contrato, este tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Artículo 24.- Acoso en el trabajo

El personal al servicio de Epremasa tiene derecho al respeto de su intimidad, y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso moral o psicológico, frente al acoso sexual y/o por razón de sexo, y frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.

Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, la presión y el acoso moral en el trabajo, así como aquellas ofensas verbales o físicas constitutivas de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y/o características sexuales, por



parte de compañeros/as y superiores, serán objeto de sanción conforme a lo dispuesto en el régimen disciplinario del presente convenio colectivo.

Artículo 25.- Igualdad de oportunidades y no discriminación.

1.- Las partes firmantes del presente convenio se obligan a:

- a) Desarrollar políticas de discriminación positiva para conseguir la efectividad del principio constitucional de igualdad.
- b) Promover la igualdad real y efectiva de todas las personas, debiendo prestar especial atención a la situación de las personas trans.
- c) Garantizar los derechos y la protección de las personas LGTBI, asegurando un entorno laboral inclusivo, libre de discriminación y respetuoso para todo el personal. Concretamente, el articulado del presente convenio colectivo desarrolla medidas tendentes a garantizar la igualdad real y efectiva y la no discriminación de las personas LGTBI en el acceso al empleo; clasificación y promoción profesional; formación, sensibilización y lenguaje; permisos y beneficios sociales y régimen disciplinario. Estas medidas tendrán una vigencia igual a la del convenio.
- d) Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de nacimiento, sexo, etnia, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Para ello se elaborará un protocolo de prevención y actuación frente al acoso y la violencia en el trabajo.

2.- Estas cláusulas aplican de forma transversal a todos los ámbitos de la empresa.

3.- Cualquier referencia, indicación o alusión, directa o indirecta, expresa o tácita, que se haga en el articulado del presente convenio colectivo deberá entenderse realizada a todas las personas trabajadoras de la organización.

A este respecto, se fomentarán acciones destinadas a garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

4.- Se constituirá una Comisión de Igualdad y Diversidad con participación de la representación de las personas trabajadoras, que estará compuesta por tres miembros por cada parte. La Comisión se encargará de recibir y analizar la información relativa a la ejecución de las medidas planificadas y de las medidas contenidas en el Plan de Igualdad, promoviendo su revisión cuando así se requiera. Las personas integrantes contarán con la formación y recursos necesarios para el ejercicio de sus funciones, teniendo plena autonomía en la ejecución de sus competencias en el marco del presente convenio.

CAPITULO III: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 26.- Plantillas y escalafones

1.-La Empresa remitirá a la representación Social el organigrama funcional en el que se especifique la adscripción de cada trabajador a cada uno de los puestos de trabajo, así como la dependencia jerárquica. Cada modificación puntual del organigrama será comunicada a la mayor brevedad al comité de empresa (en el plazo de cinco días hábiles).



2.- La empresa está obligada a confeccionar la plantilla de personal fijo, señalando el número de trabajadores que comprenden cada grupo profesional con especificación de grupos y subgrupos en su caso y puestos de trabajo.

3.- Con carácter anual, y previamente en base a las previsiones contenidas en el Programa de Actuación, Inversión y financiación (PAIF) de la siguiente anualidad, se actualizará por la Dirección de la empresa la plantilla de puestos de trabajo a crear y de vacantes a cubrir, con la observancia en su caso de las limitaciones impuestas por la normativa vigente en cada momento.

La previsión de nuevos tipos de puestos de trabajo habrá de justificarse necesariamente por la ampliación de los servicios a prestar por la empresa o en el supuesto de reestructuración de área de actividad de la misma.

Antes de adoptar cualquier acuerdo sobre creación, transformación o supresión de plantilla o cualquier grupo profesional o puesto de trabajo, se recabará previamente el informe del Comité de Empresa, conjuntamente con la proposición de la Empresa que deberá resolverse en el plazo de 15 días, de acuerdo con el arts. 64 del ET, realizando comunicación al Comité de Empresa por escrito desde su solicitud.

4.- Cada año y dentro del primer semestre, se confeccionará por la empresa la relación de puestos de trabajo de todo el personal, clasificándolos por grupos profesionales, dentro de estos por orden de categoría y dentro de ellas por orden de antigüedad. En esta relación constará número de D.N.I. fecha de ingreso, categoría actual, fecha actual y titulación correspondiente, debiendo proceder conforme a la legislación en materia de protección de datos.

5.- Dicha relación de puestos se expondrá durante 30 días en los tablones de anuncios de la empresa y portal del empleado, en cuyo plazo los interesados podrán realizar las reclamaciones que estimen oportunas ante la Dirección, que las resolverá en el plazo de 7 días hábiles desde que se tenga entregada la solicitud por registro de entrada. Si hubiera lugar a modificaciones; las expondrá en nota aparte en los tablones de anuncios. Contra las resoluciones de la Empresa, el personal afectado podrá ejercitar las acciones correspondientes ante la Jurisdicción laboral.

Artículo 27.- Grupos profesionales (Categorías Profesionales)

El personal estará encuadrado, atendido a las funciones que ejecute, en alguno de los siguientes grupos profesionales:

- I.-Técnicos
- II.-Mandos intermedios
- III.- Administrativos.
- IV.- Personal Operario.

I- Técnicos.-

Integran este grupo profesional el personal que desempeña funciones para cuya realización se requiera formación (Titulación) a nivel de escuela superior, grado medio y facultades, o en su defecto, experiencia adquirida en la práctica profesional de 15 años o más en idéntico puesto de trabajo, de manera general, y con las previsiones recogidas en el Anexo I de este Convenio.

Realizará con un alto grado de autonomía actividades complejas que requieran una gran aportación de los conocimientos personales técnicos. Será capaz de decidir de una manera autónoma acerca de los procesos y métodos apropiados para conseguir las directrices fijadas por la dirección.



El personal técnico, ha sido contratado para el ejercicio de su profesión, a fin de desempeñar en la Empresa las funciones propias de los estudios y conocimientos técnicos, con sujeción a un sueldo, y cumpliendo todos los requisitos que señala la normativa de aplicación en cuanto a subordinación, dependencia, horario y circunstancias análogas, sin que puedan percibir sus honorarios con arreglo a lo que determinan los respectivos Colegios Profesionales.

El Técnico Ayudante está en posesión de un título de grado medio y desempeñan funciones de la especialidad que le encomienda la Empresa.

Este grupo está compuesto por las categorías profesionales los puestos de trabajo definidos a continuación:

- 1.- Director/a.
- 2- Técnico.
- 3.- Técnico Ayudante.

II.-Mandos intermedios.

Es el personal encargado de velar por la correcta ejecución de las tareas encomendadas al personal operario al que coordina y supervisa, delegándole la Dirección o el personal técnico de quien dependa, funciones de mando con responsabilidad para garantizar la operatividad de los servicios. Será responsable de la disciplina, seguridad, y rendimiento del personal a su cargo.

Este grupo está compuesto por las categorías profesionales los puestos de trabajo definidos a continuación:

- 1^a- Capataz.
- 2^a - Mecánico Jefe/a Taller.
- 3 ^a– Encargado/a.

III.- Administrativos.

Integran este grupo profesional el personal que para el desarrollo de sus funciones se le exigen conocimientos de carácter predominantemente administrativo, precisando los mismos una determinada cualificación.

Este grupo está compuesto por las categorías profesionales los puestos de trabajo definidos a continuación:

- 1º.- Administrativo/a.
- 2^a - Auxiliar Administrativo.

IV.- Personal operario.

Integran este grupo profesional el personal que, bajo la dependencia del mando intermedio o personal técnico, desempeña funciones que exigen tener la cualificación, conocimientos y experiencia adecuados.

Este grupo está compuesto por las categorías profesionales los puestos de trabajo definidos a continuación:

- 1^a.- Conductor/a.
- 2^a.- Personal de oficios.
- 3^a.- Personal de oficios de tercera.
- 4º. Operarios/as.



Artículo 28.- Adecuación profesional designaciones y concursos internos.

1.- El personal que acceda a la Empresa, lo hará para el puesto en cuestión para el que haya superado las pruebas, de conformidad con su formación o conocimientos, tanto teóricos, como prácticos, siendo sus funciones, las que determine su puesto de trabajo.

2.- No obstante, para las promociones internas, se tendrá en cuenta aquellos aspectos más relevantes relacionados con el puesto a promocionar, debiendo demostrar documentalmente si fuese el caso, titulaciones, cursos de formación, etc. o experiencia profesional, como conceptos principales.

3.- El personal al servicio de la empresa tendrá derecho a promocionar y ocupar las vacantes que pudieran producirse, o los nuevos puestos de trabajo que pudieran crearse.

4.- Los puestos de trabajo encuadrados en el grupo I y II serán de libre designación por parte de la Dirección de la Empresa estableciéndose como norma general el correspondiente concurso/concurso-oposición, para cubrir los puestos del resto de los grupos profesionales, de acuerdo con la representación legal de los trabajadores.

La libre designación de la dirección de la empresa no se podrá llevar a cabo para los puestos de trabajos correspondientes a la categoría de "Directores/as", integrados en el grupo I, los cuales estarán sujetos a un proceso selectivo en los términos fijados para ello en normativa, y por parte de la propia empresa en su protocolo de selección interno y/o a través del Convenio Colectivo.

5.- Los criterios de promoción en ningún caso podrán suponer ningún tipo de discriminación, ya sea directa o indirecta, debiendo basarse en elementos objetivos que garanticen el desarrollo profesional de todas las personas en igualdad de condiciones.

Artículo 29.- Definición de los puestos de trabajo.

Los diferentes puestos de trabajo tendrán las siguientes funciones. Estas mismas funciones, de manera más detallada se recogerán en las fichas internas de cada puesto de trabajo, las cuales serán consensuadas con los representantes de los trabajadores. Éstas fichas serán incorporadas en el portal del empleado de cada uno de los trabajadores de la entidad con carácter informativo a los mismos.

GRUPO I.-TÉCNICOS.

A) CATEGORÍA: DIRECTOR/A.

1.- PUESTO DE TRABAJO: DIRECTOR/A DEL ÁREA JURÍDICA: Es el/la trabajador/a que en posesión del título universitario superior correspondiente, expedido por Facultad universitaria o reconocido como tal, está unido a la empresa por un vínculo de carácter laboral, concertado en razón del título que posee, prestando sus servicios a la misma por un sueldo, sin sujeción a la escala habitual de honorarios de su profesión, realizando el estudio, asesoramiento jurídico y propuestas de carácter superior, incluidos los que correspondan en la materia de recursos humanos y su formación y jefatura del departamento de gestión de usuarios. Colaborará en la preparación de los asuntos a estudiar por los órganos resolutivos.

2.- PUESTO DE TRABAJO: DIRECTOR/A DEL ÁREA DE GESTIÓN ECONÓMICA.- Es el/la trabajador/a que en posesión del título universitario superior, está unido a la empresa por un vínculo de carácter laboral, concertado en razón del título que posee, prestando sus servicios a la misma por un sueldo, sin sujeción a la escala habitual de honorarios de su profesión, realiza las



funciones de asesoramiento económico, de control y fiscalización interna de la gestión económico-financiera, presupuestaria y tesorería de la empresa, abarcando las funciones contables, tributarias, fiscales, control de inventario, licitaciones de arrendamiento financiero y todas las relativas, en general, a la planificación económica.

3.- PUESTO DE TRABAJO. DIRECTOR/A DEL ÁREA DE EXPLOTACIÓN. Es el/la trabajador/a que en posesión de la titulación universitario técnico superior correspondiente, expedida por Escuela Técnica, está unido a la empresa por un vínculo de carácter laboral, concertado en razón del título que posee, prestando sus servicios a la misma por un sueldo, sin sujeción a la escala habitual de honorarios de su profesión, realiza las funciones de estudio, informe, asesoramiento y propuesta de carácter superior de las actividades de su área, así como la coordinación y dirección de las instalaciones y del personal a su cargo.

B) CATEGORÍA: TÉCNICO.

1 PUESTO DE TRABAJO: JEFE/A DE DESARROLLO.- Titulación de Grado Superior ó Medio, que realiza funciones de jefatura, y cuya responsabilidad depende directamente de la dirección del Área. Las funciones de su puesto consistirán en la realización de una actividad profesional de carácter específico y complejo, con alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad, debiendo de manera directa o con delegación parcial coordinar y supervisar las tareas de los técnicos y personal operario que están a su cargo, ejerciendo el control sobre el resultado de su trabajo.

2.- PUESTO DE TRABAJO.- JEFE DE SERVICIO.- Personal que poseyendo la titulación de grado superior, medio o la experiencia profesional adecuada, 15 años, o más, ha sido designado por la Dirección de la Empresa para asumir bajo su mando la gestión de algún servicio de la empresa sobre el que tendrá plena responsabilidad bajo la dependencia y supervisión del Jefe de Desarrollo o la Dirección del Área, pudiendo tener personal a su cargo y exigiéndosele en cualquier caso, iniciativa, responsabilidad y autonomía.

3.- PUESTO DE TRABAJO.- RESPONSABLE TECNICO.- Personal que poseyendo la titulación de grado superior, medio, o la contrastada experiencia profesional, 15 años o más, realiza una actividad técnica con exigencia de iniciativa, autonomía y responsabilidad; pudiendo encomendársele alguna actividad específica de cualquiera de los servicios de la empresa, debiendo en cualquier caso ejercer el control sobre los resultados del trabajo.

C) CATEGORÍA: TÉCNICO AYUDANTE.-

1.- PUESTO DE TRABAJO.- TÉCNICO AYUDANTE DE COMUNICACIÓN, TICS Y REGISTRO: Personal que en posesión de un FP de grado medio, o equivalente, y con los conocimientos de las técnicas administrativas necesarias realiza, bajo las órdenes y directrices de la Presidencia del Consejo o persona en quien delegue, éstas últimas, las tareas que se le encomiendan: entre ellas, las de Comunicación, así como desarrollar las campañas de sensibilización y difusión en los municipios de nuestra provincia, tanto de EPREMASA, como en las que participa conjuntamente con otras entidades. De igual modo es responsable de la gestión de los medios tecnológicos para las anteriores funciones, y las que se necesiten para el desarrollo del objeto social de la entidad (informática y móviles). De la misma manera, es responsable del registro de documentos y deberá colaborar asimismo en aquellas áreas que desde la Presidencia del Consejo o persona que delegue se estime oportunas.

GRUPO II MANDOS INTERMEDIOS.

A) CATEGORÍA: CAPATACES.



1.-COORDINADOR/A CAPATACES.- Es el/la trabajador/a que, a las órdenes de su superior jerárquico, tiene a su cargo el mando y coordinación del personal adscrito (capataces), realizando, a su vez, trabajos de control, planificación y coordinación en la correcta ejecución de los servicios de recogida y de calidad que prestan las empresas auxiliares a través de las obligaciones que a estos efectos estén recogida en los contratos vigentes en este sentido. De la misma manera, sería el interlocutor con los diferentes municipios de la provincia donde Epremasa presta sus servicios. Por otra parte, coordinará las actuaciones de mantenimiento de todas las Plantas de Transferencia y puntos limpios de la provincia. Deberá estar en posesión del permiso de conducción clase B+E al menos.

2.- CAPATAZ.- Es el/la trabajador/a que, a las órdenes del Coordinador/a de Capataces o superior jerárquico realiza trabajos de vigilancia y seguimiento en el ámbito de la recogida de residuos, así como en el desarrollo del servicio de calidad adherida a los mismos. Tendrá conocimientos de los oficios o actividades a su cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos del personal de las empresas auxiliares que prestan el servicio de recogida. Desarrollará las actuaciones que su superior jerárquico le indique en los municipios donde Epremasa presta sus servicios, tales como, traslado de contenedores, reposición de contenedores en mal estado, etc.....-De la misma manera, realizará actuaciones de seguimiento en el mantenimiento de las Plantas de Transferencia y los puntos limpios de su ámbito geográfico. Podrá reemplazar a su jefe inmediato superior en servicios en los que no exija el mando permanente de aquel. Deberá estar en posesión del permiso de conducción clase B+E al menos.

B) CATEGORÍA: MECÁNICO JEFE/A DE TALLER.-

1.- PUESTO DE TRABAJO.- MECANICO JEFE/A DE TALLER.- Es el/la trabajador/a en posesión del título de FP2, o Grado superior del ramo solicitado, revisa y en su caso da conformidad a los presupuestos de reparaciones, asume el mando directo sobre el personal de taller, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad de sus subordinados, actuando bajo la dirección de su jefe/a inmediato/a.

Le corresponde la organización del trabajo, el cuidado de las herramientas, combustibles, lubricantes y otros elementos de taller.

Distribuye las tareas y personal dentro de su departamento, dirige la reparación del material, con la consiguiente responsabilidad sobre su realización e indica a los operarios la forma de realizar los trabajos, el tiempo a invertir y las herramientas que debe utilizar. Deberá estar en posesión del permiso de conducción clase C+E3 al menos.

C) CATEGORÍA: ENCARGADO/A

1.- PUESTO DE TRABAJO.- ENCARGADO/A.- Cumple las órdenes que recibe de su Jefe/a inmediato/a y, a su vez, distribuye el trabajo entre sus subordinados y responde de la correcta ejecución de los trabajos que dirige, vigila y ordena. Posee conocimientos completos de los oficios de las actividades del centro y dotes de mando suficientes para mantener y obtener los rendimientos previstos.

GRUPO III ADMINISTRATIVOS.

A) CATEGORIA.- ADMINISTRATIVO/A.

1.- PUESTO DE TRABAJO.- ADJUNTO DE DEPARTAMENTOS DE ÁREAS: Personal que en posesión o no de un título de grado medio y con los conocimientos de las técnicas necesarias para desarrollar las encomiendas que desde los distintos departamentos del Área a la que se asigne pudieran establecer trabajos de apoyo, dependiendo directamente del director de área, o



las jefaturas de desarrollo, que correspondan. Actuará, no sólo a través de encomiendas, sino también con iniciativa propia en el desarrollo de labores de elaboración de escritos, cálculo, preparación, estudio, trámite y colaboración administrativa que requieran conocimientos generales de las técnicas administrativas, colaborando en la elaboración de presupuestos y cuentas del área económicas, gestión de siniestros y de cualquier cuestión que se le encomiende desde cualquier área.

2.- PUESTO DE TRABAJO.- JEFE/A DE GRUPO. Es el personal que, con la categoría profesional de Administrativo o similar, está bajo las órdenes inmediatas de un/a- Técnico realizando tareas de máxima responsabilidad relacionadas con el servicio que desempeña, así como cuantas otras cuya total y perfecta ejecución requieran la suficiente capacidad para resolver, por propia iniciativa, las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido. Además, realiza labores de cálculo, preparación, estudio, trámite y colaboración administrativa que requieran conocimientos generales de las técnicas administrativas pudiendo tener bajo sus órdenes personal del mismo grupo profesional y dependiendo del mismo las distintas secciones administrativas distribuyendo el trabajo entre sus subordinados.

B) CATEGORIA.- AUXILIAR ADMINISTRATIVO.

1.-PUESTO DE TRABAJO.- AGENTES DE CAMPO

EN

EL DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DE USUARIOS: Personal que bajo la dependencia directa del/de la jefe/a del departamento, realiza actuaciones destinadas al saneamiento de los padrones cobratorios y resolución de reclamaciones a través de la inspección y control "in situ" de las diferentes situaciones de los sujetos pasivos de la Ordenanza Provincial. De la misma manera, desarrollará labores de apoyo administrativo al departamento, desarrollando actuaciones de recopilación de datos de inspección para pasarlos a sus superiores, así como cualquier actuación sobre los expedientes abiertos al respecto (anulaciones, devoluciones, etc...), apoyando en la atención ciudadana, a través de cualquier medio, cuando las necesidades del departamento lo requieran.

2.- TRABAJO.- AUXILIAR ADMINISTRATIVO.- Personal que realiza tareas de atención al ciudadano, ofimática, manejo de máquinas, archivo de documentos y, en general, las funciones mecánicas o administrativas inherentes al trabajo de oficina que les encomiendan sus superiores.

GRUPO IV.- PERSONAL OPERARIO.

A) CATEGORIA: CONDUCTOR/A.

Los puestos de trabajo que a continuación se desarrollan, en esta categoría y con criterio general, las personas que desempeñen el puesto de trabajo de Conductor/a deberán estar en posesión, al menos, del carnet de conducir de la clase C+E y del Certificado de Aptitud Profesional.

1.- PUESTO DE TRABAJO: CONDUCTOR/A DE TRANSFERENCIA Personal que estando en posesión del permiso de conducción correspondiente y bajo las órdenes y supervisión del superior jerárquico es capaz de realizar los trabajos destinados a realizar las transferencias de R.U. y manejo de todo tipo de maquinaria industrial y sus equipos, conoce su mecánica y desarrollo de todos ellos.

Realiza con total corrección las labores de carga y descarga de contenedores, cubas, etc,...en las instalaciones de transferencias y vertedero. Se ocupa de la limpieza y se responsabiliza de que dicho vehículo salga de las instalaciones en las debidas condiciones de funcionamiento.

C) CATEGORIA: PERSONAL DE OFICIOS



1.- PUESTO DE TRABAJO.- OFICIAL DE PRIMERA DE TALLER.- Personal responsable de diagnosticar y reparar un vehículo con autonomía y completo conocimiento de los trabajos de la categoría inferior, bajo la orientación del/la Jefe/a de Taller de los siguientes órganos: reparaciones generales de motor, sistemas de aire, cajas de cambios, embragues, direcciones, diferencial, frenos y demás mecanismos de motor de los vehículos que se utilizan en la empresa. Aportando conocimientos generales de electricidad de automóviles. Deberá estar al menos en posesión del permiso de conducción C+E.

C) CATEGORÍA: PERSONAL DE OFICIAL DE TERCERA.

1.- PUESTO DE TRABAJO.- OFICIAL TERCERA DE TALLER.- Personal que ha realizado el aprendizaje del oficio, sin alcanzar aún los conocimientos teórico-prácticos de su Jefe/a inmediato/a. Se responsabilizará del buen uso y mantenimiento de las herramientas, máquinas y útiles de su oficio. Deberá estar en posesión del permiso de conducción clase C+E, al menos.

2.- PUESTO DE TRABAJO.- OFICIAL TERCERA DE MANTENIMIENTO.- Personal cualificado de oficios que se responsabilizará de labores de mantenimiento variado (herrería, pintura, carpintería, electricidad, pequeñas trabajos de albañilería,...), en todas las instalaciones de Epremasa.

D) CATEGORIA: OPERARIO/A.-

1.- PUESTO DE TRABAJO: OPERARIO/A ESPECIALIZADO DE PLANTA.- Es el Personal que se ocupa de los trabajos necesarios para la explotación, mantenimiento y funcionamiento de una instalación de transferencia y de tratamiento, siendo el responsable de la perfecta manipulación de los equipos, contenedores, prensas y en general de toda la maquinaria y aparatos que se encuentre en estas instalaciones. A estos efectos deberá ser conocedor de la utilización de herramientas informáticas que la empresa les requiera, no sólo para controlar su actuación, sino para reportar los datos que se le soliciten.

Manejará con perfecto conocimiento todos los equipos mecánicos de la instalación o centro ocupándose del mantenimiento, limpieza y engrase de todos ellos, y llevará un control exhaustivo del inventario de cada centro.

Mantendrá las instalaciones, en un buen estado de uso y limpieza y manejará, con perfecto conocimiento, tanto los equipos mecánicos como los productos que intervienen en las distintas partes de los procesos, ocupándose del uso, mantenimiento y almacenamiento correcto de los mismos, coordinando con los correspondientes contratistas, y dando cuenta de ello a sus superiores, de las diferentes labores de mantenimiento que dichas instalaciones necesiten.

De la misma manera, también tendrán que coordinar la entrada de todos los materiales de nueva recogida separada previstos en la Ley 7/2022, de 8 de abril, de residuos y suelos contaminados para una economía circular, en dichas instalaciones.

Artículo 30.- Trabajos de superior o inferior grupo profesional (categoría): movilidad funcional.

1.- Sin perjuicio de lo dispuesto en el E.T., y el artículo del Convenio colectivo que regula la “contratación”, la realización de trabajos de superior e inferior categoría habrá de tener en cuenta los siguientes principios:



- a) La realización de trabajos de superior e inferior grupo profesional, responderá a necesidades excepcionales y perentorias y durará el tiempo imprescindible, debiendo existir razones técnicas u organizativas que la justifiquen. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores/as.
- b) Se efectuará de acuerdo con las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del/la trabajador/a.
- c) En el caso de encomienda de funciones superiores al del grupo profesional al que pertenece, durante un periodo de 6 meses continuos, en un periodo de 12, o de 8 meses alternos en un periodo de 24 meses, se podrá reclamar a la dirección de la empresa el ascenso a dicha categoría. Esta situación no surtirá efectos en los casos en que la realización de estos trabajos obedezca a una ausencia temporal y justificada del titular, o por la realización de servicios temporales demandados por terceros de los que se sabe con certeza que no van a tener una continuidad en el tiempo.
- d) El mero desempeño de funciones superiores a las del grupo profesional (o categoría) no implicará la consolidación del salario ni el grupo profesional superior (o categoría), si bien el/la trabajador/a tendrá derecho a la retribución correspondiente del trabajo que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, sin perjuicio del párrafo anterior.
- e) El procedimiento para consolidar una categoría superior es la superación de los concursos y pruebas que al efecto se convoquen, conforme a lo previsto en el procedimiento de selección vigente en cada momento y lo indicado en este convenio colectivo.
- f) Ningún/a trabajador/a podrá realizar trabajos de categoría inferior durante un periodo superior a 15 días, no pudiendo éste negarse a efectuar el trabajo encomendado, salvo que ello perjudique su formación profesional o signifique trato vejatorio. Transcurrido el periodo citado, el/la trabajador/a no podrá volver a ocupar un puesto de categoría inferior hasta transcurrido un año. Esto no será de aplicación cuando concurran las circunstancias contempladas en el segundo párrafo del artículo referido a las Garantías Profesionales.

Artículo 31.- Excedencias.

Las situaciones de excedencia se regularán conforme a lo dispuesto en el E. T., en la Ley 53/1984 sobre Incompatibilidades del personal al Servicio de las AA.PP., en la Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical, en la Ley 4/1995 sobre permisos parentales y por maternidad, en la Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, y demás disposiciones sobre esta materia.

La excedencia podrá ser voluntaria, forzosa, o por cuidado de hijos o familiares.

En las excedencias pactadas no previstas en este artículo, se estará a lo que establezcan las partes.

31.1.- Excedencias forzosa. -

La excedencia forzosa, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.



Los supuestos de excedencia forzosa previstos en la Ley darán lugar al derecho de conservación del puesto de trabajo en el lugar donde prestaba sus servicios y a; cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

El reingreso se solicitará por escrito dentro del mes siguiente al cese en el en el cargo que motivó la excedencia, perdiéndose el derecho si se solicita transcurrido dicho plazo.

La duración del contrato de trabajo no se verá alterada por la situación de excedencia forzosa del/la trabajador/a y, en el caso de llegar al término del contrato durante el transcurso de la misma se extinguirá dicho contrato, previa su denuncia o preaviso.

31.2.- Excedencias voluntarias.

El/La trabajador/a, con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a un año ni superior a cinco. Este derecho solo podrá ser ejercitado de nuevo por el/la mismo/a trabajador/a si hubieran transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

El/la trabajador/a excedente conserva un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya, siempre que lo solicite por escrito con al menos un mes de antelación al término de la excedencia.

Durante el tiempo de excedencia el/la trabajador/a no podrá prestar sus servicios en otra empresa que se dedique a la misma actividad y ámbito de actuación. Si así lo hiciera, perderá automáticamente su derecho de reingreso.

31.3.- Excedencias por cuidado de hijos o familiares.

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, para atender el cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento o adopción de éste, si es menor de cinco años. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. En este caso, durante el primer año a partir del inicio de esta, el/la trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, que ascenderá hasta quince meses o dieciocho meses en caso de familia numerosa general o especial respectivamente, la antigüedad se le computará durante todo el tiempo que permanezca en situación de excedencia por este motivo.

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

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

31.4.- Circunstancias comunes (excedencias):

No obstante, si dos o más trabajadores/as generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

El período en que el/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en estos dos apartados será computable a efectos de antigüedad y el/la trabajador/a



tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Podrá concederse una excedencia voluntaria por agrupación familiar, sin necesidad de cumplir el requisito de una antigüedad en la empresa mínima de un año, al trabajador/a cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral fijo en cualquier Administración Pública, organismo público y entidades de derecho público dependientes o vinculadas a ellas, en los órganos Constitucionales o del Poder Judicial y órganos similares de las CCAA, así como en la Unión Europea o en Organizaciones internacionales. Mientras se encuentren en esta situación no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en dicha situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de seguridad social que les es de aplicación.

Los/as trabajadores/as, víctimas de violencia de género y de violencia doméstica, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma. Durante los 6 primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñarán, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, que sea de aplicación. Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este período por 3 meses, con un máximo de 18, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima. Durante los 2 primeros meses de esta excedencia la trabajadora o el/la trabajador/a tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras.

El/la trabajador/a excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeren en la empresa.

Artículo 32.- Invalidez permanente parcial.

En aquellos casos en que algún/a trabajador/a le sea reconocida por el organismo competente la invalidez permanente parcial, la empresa le proporcionará con preferencia un puesto de trabajo adaptado a su situación.

CAPITULO IV: ORGANIZACION Y RACIONALIZACION DEL TRABAJO.

Artículo 33.- Disposiciones generales.

1.- La organización técnica y práctica del trabajo, con sujeción a las disposiciones legales en cada momento, es facultad exclusiva de la dirección de la empresa. Si a consecuencia de la organización se originaran modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo se dará participación al Comité de empresa en la regulación de la misma.

2.-La racionalización del trabajo tendrá las finalidades siguientes:

- a) Simplificación del trabajo y mejora del método y procesos.
- b) Establecimientos de plantillas de personal y relaciones de puestos de trabajo adecuados a las necesidades del desarrollo de la actividad empresarial.



- c) Mejora de las condiciones de prestación de los respectivos servicios y las propias de los trabajadores.
- d) Optimización y mejora de la productividad.
- e) Todas aquellas cuestiones que afecten a las condiciones objetivas del/la trabajador/a se harán de acuerdo con los representantes de los trabajadores.

Artículo 34.- Dirección y control de la actividad laboral.-

1.-El/La trabajador/a estará obligado a realizar el trabajo convenido respetando las órdenes e instrucciones de la dirección de la empresa, en aras a conseguir la mayor eficacia y rendimiento laboral. Se le exigirá la diligencia que requiera el cumplimiento de sus obligaciones laborales. En cualquier caso, la dirección de la empresa y los/las trabajadores/as se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

2.-La dirección de la empresa podrá adoptar las medidas oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el/la trabajador/a de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su actuación el debido respecto a la dignidad del mismo.

3.- Podrá efectuarse por la dirección de la empresa una verificación del estado de enfermedad o accidente alegado por el/la trabajador/a para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo del facultativo correspondiente (médico de cabecera y médico de la empresa)z. La negativa del/la trabajador/a dicho reconocimiento médico de la empresa podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas contingencias y la apertura del correspondiente expediente disciplinario.

Artículo 35.- Régimen de incompatibilidades.

Se prohíbe a todo el personal de la empresa, durante el horario establecido, dedicarse a actividades o negocios, ya sean por cuenta propia o por cuenta ajena distinta de la propia empresa.

A estos efectos se estará a la regulación del régimen de incompatibilidades de conformidad con lo establecido en la Ley 53/1984 de 26 de diciembre, sobre incompatibilidades del personal al servicio de las administraciones públicas, en especial para un segundo puesto de trabajo en el Sector Público.

Por otra parte, los trabajadores de Epremasa desarrollarán su actividad de conformidad con los deberes, principios éticos y de conducta previstos en los artículos 52, 53 y 54 del TREBEP. En este ámbito, queda prohibida la utilización de los bienes de la empresa para fines particulares.

Artículo 36.- Lugar de ejecución del trabajo.

1.-El personal de la empresa estará obligado a desempeñar su actividad laboral en el lugar designado por la Dirección y dentro del ámbito de actuación de la misma, teniendo en cuenta las especificaciones del servicio y la movilidad requerida en la prestación.



2.-La empresa estará obligada, salvo petición expresa del/la trabajador/a, a realizar la organización necesaria para que el/la trabajadora desarrolle su trabajo en el lugar más cercano a su domicilio habitual; siempre y cuando exista el puesto de trabajo y pueda realizar las funciones asignadas al mismo y previa consulta con el Comité de Empresa.

3.-Se establece como norma general que el teletrabajo debe ser solicitado por aquellos/as trabajadores que pudieran estar interesados a la Dirección de la que dependa y con el visto bueno de la Gerencia, siempre y cuando su puesto de trabajo lo permita en principio en no más de un 20% semanal, pudiéndose acumular en períodos distintos según la necesidad del servicio.

La anterior autorización de este tipo de prestación tendrá la finalidad de facilitar la conciliación con la vida personal y familiar o de dar respuesta a circunstancias especiales como jubilaciones parciales, gestantes con domicilio en municipio distinto al del centro de trabajo o incapacidades que afectan a la movilidad del/la trabajador/a. En caso de conflicto de solicitudes entre trabajadores, tendrá preferencia las autorizaciones a los trabajadores que se encuentren en las situaciones recogida en este mismo párrafo.

No cabrá autorización alguna, en el caso de solicitudes en período estival, fijando para este punto como tal el comprendido desde el 1 de julio al 31 de agosto, para el puesto de trabajo del que dependa el responsable del registro de entrada de documentos.

Es necesario que las personas que realicen trabajo a distancia mantengan el vínculo presencial con su unidad de trabajo y con la empresa con el fin de evitar el aislamiento y la desvinculación con la empresa y fomentar las relaciones personales y profesionales. A estos efectos, el personal en trabajo a distancia deberá estar adscrito al mismo centro de trabajo en el que desarrolle el trabajo presencial.

Las personas trabajadoras que presten sus servicios bajo esta modalidad tendrán derecho a la dotación y al mantenimiento de los medios, equipos y herramientas, que sean necesarios para el desarrollo de su actividad profesional.

Las personas que trabajan a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en la LPRL y su normativa de desarrollo.

Esto viene a dar cumplimiento a la ley y se modificará de forma automática adaptándose en cada momento a las novedades que la misma haya implantado.

Artículo 37.- Movilidad funcional y geográfica.

1.-Se considerará traslado de personal la movilidad de éste que conlleve necesariamente cambios de residencia y tenga además carácter permanente.

El traslado podrá realizarse:

- a) A solicitud del/la interesado/a.
- b) Por mutuo acuerdo entre la empresa y el/la trabajador/a.
- c) Por necesidades del servicio y previa consulta al Comité de Empresa.



Cuando por cualquiera de los motivos que se relacionan en los anteriores apartados se llevará a cabo el traslado, la Empresa abonará al/a trabajador/a la cantidad equivalente a 12 meses de salario neto.

Para el caso de los traslados colectivos se estará a lo establecido por el E. T. debiendo informar previamente al Comité de Empresa.

Para el supuesto de traslados o desplazamientos individuales, los/las trabajadores/as con mayor antigüedad gozarán de un derecho prioritario de permanencia en el puesto de trabajo que desempeñen, siempre y cuando el personal que tenga que movilizarse ostente la misma categoría laboral y los conocimientos necesarios para el puesto a cubrir. En el caso de que el/la trabajador/a no esté de acuerdo con dicha movilidad podrá rescindir su contrato con una indemnización de 30 días de salario por año de servicio con la limitación prevista en el ET.

Artículo 38.- Jornada Laboral.

1 Con carácter general en materia de jornada de trabajo y descanso, se estará a lo establecido en la normativa vigente (Estatuto de los trabajadores y al TREBEP supletoriamente).

2.- La jornada laboral será de 35 horas semanales, lo que equivaldría aproximadamente en términos generales a 1.578 horas anuales. Se tendrá en cuenta para la organización de los servicios que el día de descanso obligatorio sea el domingo, salvo excepciones, analizadas junto al comité de empresa, y la jornada se realizará, siempre que sea posible, a razón de siete horas diarias cinco días a la semana.

La empresa, analizando las circunstancias con el comité de empresa, designará si se realiza a jornada continua o partida para cada servicio en concreto. En administración, la jornada se realizará de lunes a viernes, a razón de 7 horas teóricas diarias de lunes a viernes, con horario flexible entre las 7:00 horas y las 9:00 horas, para la entrada, y las 14:00 y las 16:00 horas para la salida.

La Dirección de la empresa podrá autorizar un horario especial por razones de conciliación con la vida personal y familiar a los trabajadores que lo soliciten justificando su necesidad, y siempre que resulte compatible con una adecuada prestación del servicio.

Para el resto de los servicios el sábado se considerará como día laborable. El tiempo de trabajo se computará desde el momento en que el/la trabajador/a esté en condiciones de prestar sus servicios.

En aquellos centros, que por su actividad tenga establecido un régimen de trabajo a turnos sin flexibilidad horaria, se considerará horario de obligado cumplimiento la totalidad de la jornada asignada al empleado en el turno que le corresponda realizar.

3.- Se considerará como tiempo realmente trabajado los treinta minutos diarios para desayuno, así como los permisos y licencias recogidos expresamente en la normativa del Convenio.

4.- La Empresa, previa negociación con los representantes legales de los trabajadores aprobará y expondrá antes del 31 de Marzo de cada ejercicio en el tablón de anuncios de cada centro de trabajo y/o a través del Portal del Empleado el calendario laboral de los servicios dependientes del



mismo, el cual contendrá al menos la distribución horaria de la jornada anual, turnos y horarios de trabajo.

Cualquier modificación permanente de la jornada y horarios de trabajo, descanso semanal, criterios de aplicación de medidas de conciliación de la vida laboral, personal, familiar sobre el calendario laboral existente, se realizará en todo caso previa negociación con la representación legal de los empleados.

Las plantillas o cuadrantes que en su caso se adopten en los centros de trabajo deberán garantizar la prestación del servicio, así como el derecho de cada trabajador a disfrutar de los días de permiso que les corresponda.

5.- Control de presencia: todo el personal está obligado a realizar el registro de su jornada a través del control de presencia del Portal del Empleado, siendo obligatoria la tramitación de todos los permisos previamente a través de éste.

6.- Las personas trabajadoras tendrá derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar, según lo establecido en la Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales (o normativa vigente al respecto), y el artículo 20bis del ET.

Se preservará la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral: no responder al teléfono, a los correos electrónicos o mensajes profesionales de cualquier otro tipo, etc....fuera de su horario de trabajo, y salvo causas justificadas, relacionadas con la operativa de los servicios desarrollados, actuaciones sujetas a plazos y/o motivos de urgencia o emergencia.

Artículo 39.- Jornadas especiales.

a) Como consecuencia de las características de los servicios que se prestan se contemplan además de la jornada normal de trabajo los siguientes tipos:

-Jornada Nocturna. Es la que se realiza entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente, que se realizará de forma continuada de acuerdo con el E.T.

-Jornada a Turnos. Es la que periódicamente varían las horas de entrada y salida al trabajo.

-Jornadas en festivos y domingos.- Es la que incluye festivos intersemanales o, en su caso, de descanso semanal que tendrá la misma consideración que las anteriores.

No obstante, a lo anterior, si el día de descanso intersemanal o sábado coincide con festivo pasaría a disfrutarse en otra fecha laborable, adecuándose a las necesidades del servicio.

-Jornada en Semana Santa y Feria local de Córdoba.- Durante los días laborables de ambos períodos, la jornada laboral que se desarrolle estos días se reducirá dos horas computándose dicha reducción de la siguiente manera:

- En oficina, se desarrollará la jornada especial de 5 horas, en el uso horario de 9:00 a 14:00, en esa semana exclusivamente.

- Fuera de la oficina, se utilizará el sistema de compensación horaria.

En este sentido, la empresa facilitará lo que proceda para poder desarrollar dicha jornada especial.

b) Regulación del uso de la compensación horaria.



El fin con el que se implementó la compensación horaria en el control de presencia, fue el de disponer de un contador independiente del de la jornada ordinaria, que contabilizase los excesos por carga de trabajo: viajes extra, averías, ...etc, para poder después disfrutar estos excesos en tiempo libre equivalente.

Del mismo modo, dicha incidencia puede tomarse para ausentarse del puesto de trabajo durante la jornada laboral, generando un saldo horario a favor de la empresa que el/la trabajador/a debe recuperar a requerimiento del mando para atender puntas de trabajo.

Partiendo de estas premisas, cuando se tenga que hacer uso de la compensación horaria en cualquiera de los sentidos se tendrá en cuenta que:

- Es un permiso, que siempre con carácter previo a la solicitud por el portal del empleado, debe haber sido autorizado y consensuado con el mando. El portal del empleado sirve de herramienta de seguimiento y control de estos tiempos, es decir, que sólo se procederá a la realización del trámite en el portal cuando tengamos el visto bueno del mando y no antes.
- Las horas a compensar (me quedo, o aplicación vigente en cada momento), obedecerán siempre a una necesidad de prestar servicio por carga de trabajo una vez transcurrida la jornada ordinaria. Le corresponde siempre al mando determinar, en base a las necesidades del servicio, el momento de realizar dicha prestación.
- No se considerarán horas a compensar períodos de exceso iguales o inferiores a 30 minutos.
- Tanto las solicitudes de horas a compensar ("me quedo", o aplicación vigente en cada momento), como las compensaciones de horas ("me voy", o aplicación vigente en cada momento), se solicitarán para un día concreto, no pudiendo hacerse para intervalos entre varias fechas.
- No se realizarán solicitudes de horas a compensar ("me quedo", o aplicación vigente en cada momento) con carácter retroactivo.

Artículo 40.- Permisos.

1.-Los días de permisos que en este artículo se establecen tienen la consideración de días hábiles (laborables), salvo que se indique expresamente lo contrario. En ningún caso podrán descontarse de las vacaciones anuales retribuidas.

Asimismo, todos los permisos recogidos en el presente artículo serán de aplicación a todas las personas de la empresa, con independencia de la modalidad de pareja o familia que conforme, quedando prohibida toda discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales en el acceso a los mismos

2.- Cuadro Explicativo de los parentescos.

Familiares	Consanguinidad	Afinidad
1º Grado	Padres e hijos	Cónyuge, suegros, yerno o nuera
2º Grado	Abuelos, nietos y hermanos	Abuelos políticos cuñados

3.-Los trabajadores tendrán derecho, sin pérdida de retribución, avisando con la máxima antelación posible y justificándolo adecuadamente, a los siguientes permisos durante los tiempos naturales y por las causas que a continuación se relaciona:



CONCEPTO	DÍAS
MATRIMONIO	15 NATURALES
FALLECIMIENTO FAMILIAR 1 ^a Y 2 ^a EN LA PROVINCIA	4 HÁBILES (O LABORABLES)
FALLECIMIENTO FAMILIAR 1 ^a Y 2 ^a FUERA PROVINCIA	5 HÁBILES (O LABORABLES)
FALLECIMIENTO FAMILIAR EN LA PROVINCIA	2 HÁBILES (O LABORABLES)
FALLECIMIENTO FAMILIAR FUERA PROVINCIA	3 HÁBILES (O LABORABLES)
INTERVENCIÓN QUIRURGICA O ENF GRAVE 1º	5 HÁBILES (O LABORABLES)
INTERVENCIÓN QUIRURGICA O ENF GRAVE 2 ^a	5 HÁBILES (O LABORABLES)
INTERV. QUIRURGICA O ENF GRAVE 1 ^a FUERA PROVINCIA	5 HÁBILES (O LABORABLES)
POR TRASLADO DOMICILIO HABITUAL	1 HÁBIL
POR TRASLADO DOMICILIO HABITUAL FUERA PROVINCIA	2 HÁBILES
ASUNTOS PROPIOS	6 HÁBILES
FERIA	1 HÁBIL
NAVIDAD (INCLUYE 24 Y 31)	3 HÁBILES (O LABORABLES)
HIJOS CON DISCAPACIDAD	REUNIÓN (por el tiempo indispensable que se pudiera necesitar a estos efectos)
PRESENTACIÓN EXAMEN	REALIZACIÓN

Los condicionantes de los anteriores permisos se desarrollarán de la siguiente manera:

a) Quince días por razón de matrimonio propio o legalización de la situación de convivencia, que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración, pudiendo también hacerlo sin solución de continuidad con las vacaciones anuales reglamentarias. En el caso de disfrutarse con posterioridad a su celebración, los días empezarán a computarse el primer día hábil siguiente a la fecha de dicha celebración.

b) Cuatro días en caso de fallecimiento de familiares de primer y segundo grado de consanguinidad y afinidad, dentro de la provincia de Córdoba.

Cuando por tal motivo el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia, la duración del permiso será de cinco días. En el supuesto de que el hecho causante acontezca transcurrida más del cincuenta por ciento de la jornada de trabajo, este permiso computará a partir del día siguiente hábil.

En el caso de tratarse del fallecimiento de otro familiar, más allá de los grados indicados anteriormente, la duración del permiso será de dos días. Cuando en idénticas circunstancias, el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia, la duración del permiso será de tres días hábiles.



c) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

El plazo de aplicará tanto para que dichas condicionantes se den en el ámbito de la provincia, o fuera de ella.

El permiso se podrá iniciar el mismo día que se produzca el hecho causante, o en un momento posterior, a solicitud del/la trabajador/a, si bien los condicionantes causantes del permiso deberán estar vigentes durante dicho permiso. No es obligatorio su disfrute de manera consecutiva, si bien no podrá fraccionarse, en más de dos periodos.

Si el/la trabajador/a ya ha realizado su jornada cuando se produce el hecho causante, el permiso empezará a contarse al día siguiente. Cuando el hecho causante se produzca o inicie en día no laborable para el/la trabajador/a, el permiso comenzará en el siguiente día laborable para el/la trabajador/a.

El/la trabajador/a deberá de justificar las circunstancias de dicho permiso en cada uno de los días disfrutados al respecto.

d) Un día por traslado del domicilio habitual dentro de la provincia y dos cuando dicho traslado se realice fuera de la provincia.

e) Por el tiempo imprescindible para el cumplimiento de deber inexcusable de carácter público y personal.

f) Licencia para exámenes. El/la trabajador/a tendrá derecho al disfrute de los permisos retribuidos necesarios para concurrir a exámenes de tipo profesional, académico, así como para la renovación del carnet de conducir a los conductores de la empresa, con la aportación de correspondiente justificante.

g) Seis días por asuntos propios debiendo preavisar con una antelación mínima de 72 horas. Estos días se podrán disfrutar combinándolos con vacaciones, o "puentes" de días festivos, siempre y cuando no se tomen de forma colectiva que repercuta en el normal funcionamiento del servicio correspondiente, en cuyo caso, se estará a la organización que a estos efectos determine la empresa. El disfrute se realizará dentro del año natural, y hasta el 31 de enero del siguiente año.

h) Feria y Navidad.

1 Día de Feria. El personal disfrutará de un día de permiso retribuido, sin perjuicio de los que tengan carácter de fiestas de ámbito nacional, regional o local y durante la semana de feria de la ciudad de Córdoba, el horario se organizará de manera que, sin perjuicio de atender el servicio, éste se desarrolle con flexibilidad, en los términos previstos en el artículo de este Convenio que regula las jornadas especiales. Este día de Feria se puede disfrutar durante la Semana de Feria, o durante el día que determine voluntariamente cada trabajador/a.

2- Navidad. El personal disfrutará de 3 días de permiso retribuido sin perjuicio de los días que tengan carácter de fiesta de ámbito nacional, regional o local.

El descanso se realizará, dentro de lo posible, los días 24 y 31 de diciembre, laborables distribuyéndose el personal en turnos, de manera que, sin desatender el servicio, este se desarrolle con flexibilidad.

Por los responsables directos y de acuerdo con el Comité de Empresa se establecerán los turnos correspondientes, entre el 20 de diciembre y el 31 de enero, con el fin de garantizar el disfrute de dichos días en las festividades anteriormente mencionadas y el mantenimiento del servicio.

i) Descanso semanal coincidente en festivo.



Cuando el descanso semanal coincida con día festivo, este será recuperable. El disfrute se realizará dentro del año natural y hasta el 31 de enero del siguiente año.

j)Un día por enfermedad o reposo del/la trabajador/a, sin emisión de baja médica por el facultativo. Si dicha cuestión se prolongara durante más de un día, el presente permiso no extenderá su duración, y en consecuencia, debería iniciarse e correspondiente proceso de incapacidad temporal.

Se tendrá derecho a dicho permiso diario, durante un máximo de un día, cada cuatrimestre dentro de un mismo año natural.

Éste día se computará a efectos de compensación económica por absentismo.

Artículo 41.- Vacaciones.

1.- El ejercicio de este derecho se adecuará a las exigencias del servicio, estableciéndose en el calendario laboral los criterios de preferencia en la elección del periodo vacacional, respetando en todo caso lo dispuesto en el art 38 del E.T. Como norma general, dentro del primer trimestre del año se entregará a la empresa la petición de vacaciones por parte de los/as trabajadores/as. Así mismo la empresa debe informar de los turnos de disfrute de las mismas con una antelación de dos meses.

2-- Las vacaciones serán de 23 días laborables y se iniciarán en día laborable siendo el tiempo hábil para su disfrute el año natural, ampliándose hasta el 31 de enero del siguiente año, no pudiendo ser sustituidas por compensación económica, ni acumuladas a las del año siguiente, salvo que el contrato finalice en el ejercicio. Se prorratearán por el tiempo de permanencia en la Empresa, para aquellas personas que lleven menos de un año.

Los/as trabajadores/as con una antigüedad en la empresa de más de 24 años de servicio, en el momento de su solicitud a través de sede electrónica, disfrutarán de un día más de vacaciones, es decir de 24 días laborables.

De esta manera, se aporta el cuadro resumen al respecto:

CONCEPTO	DÍAS
VACACIONES	23 HÁBILES (O LABORABLES)
MAS DE 24 AÑOS DE SERVICIO	24 HÁBILES (O LABORABLES)

3.- Podrán disfrutarse en forma fraccionada en tres períodos (salvo excepciones debidamente justificadas y autorizadas por la Gerencia), sin tope mínimo de días en uno de ellos, siempre que éstos sean compatibles con la organización del trabajo y medie entre cada uno de ellos un mínimo de seis días laborables, debiendo haberse consignado en la solicitud de vacaciones.

4.- Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, o en la solicitud del/la trabajador/a, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo que regula la violencia de género, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.



En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el/la trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 42.- Vehículos de empresa.-

1.- La empresa dotará de vehículos a todos los empleados que lo precisen por razón de sus tareas. La asignación de vehículos podrá ser individual o, preferentemente, colectiva para un grupo de trabajadores/as de un mismo centro de trabajo.

2.- Los vehículos de empresa se destinarán exclusivamente al cumplimiento y realización de tareas propias de la actividad, con sometimiento a las normas internas que a estos efectos se pudieran crear en el seno de la entidad mercantil, para cuya aprobación, o modificación, se deberá contar con la participación de la representación social.

Queda expresamente prohibida la utilización de los vehículos para fines personales y/o familiares, así como la conducción por personal ajeno a la empresa, con la única excepción de las pruebas a realizar en los talleres mecánicos cuando el vehículo se encuentre en mantenimiento o reparación en estas instalaciones.

Tras finalizar la jornada de trabajo, los vehículos deberán estacionarse en el lugar de pernoctación autorizado, salvo para aquellos puestos de trabajo que cuenten con una disponibilidad tal que necesiten atender las demandas municipales o de la propia empresa en cualquier momento del día.

3.- El incumplimiento de estas obligaciones será constitutivo de falta grave o muy grave, en función de los hechos y circunstancias que concurran.

CAPITULO V: MEJORAS SOCIALES Y GASTOS DE ACCION SOCIAL

Artículo 43.- Prestaciones sociales.

El sistema de ayudas sociales tiene como objeto contribuir a costear gastos derivados de situaciones personales o familiares excepcionales y proporcionar una protección adicional al/la trabajador/a o a sus beneficiarios/as dentro del marco legal de disponibilidad.

Debiendo publicar la Empresa en el portal del empleado trimestralmente, la cuantía económica disponible en ese momento a efectos informativos.

43.1.- ACCIONES SOCIALES.- La acción social se desarrollará a través de tres líneas de protección:

A.- Prestaciones Médico-farmacéuticas



Por tratamiento odontológico	50% s/ Factura.
Audífonos	50% s/ Factura.
Aparatos de fonación.	50% s/ Factura.
Gafas/Lentillas	50% s/ Factura.
Ortopedia	50% s/ Factura.
Reconocimiento médico necesario para obtención/renovación del carnet de conducir. Sólo trabajadores en activo (no familiares).	50% s/ Factura

B.-Ayuda por hijo/a con discapacidad

Ayuda por cada hijo/a disminuido/a físico-psíquico con grado igual o superior al 33% y en tanto no tenga independencia económica de los progenitores.....	87,58 €./mes.
---	---------------

C.-Ayuda de estudios

Guardería Educación infantil (0-2 años).....	46,65 €
Preescolar 3, 4 y 5 años	46,65 €.
Enseñanza Primaria Obligatoria (E.P.O.).....	74,88 €.
Enseñanza Secundaria Obligatoria y Ciclo Formativo Grado Medio..	158,33 €.
Bachillerato y Ciclo Formativo Grado Superior.....	158,33 €.
Grado Universitario, Máster y Doctorado.....	326,54 €.

En la aplicación práctica de este artículo, habrá de tenerse en cuenta lo siguiente:

43.2.- FONDO A DISTRIBUIR:

El montante total destinado a esta ayuda no podrá superar el que en su día marque la Ley de Presupuestos Generales del Estado, siempre y cuando ésta incluya a la empresa en su ámbito de aplicación.

43.3.- BENEFICIARIOS

Podrán ser beneficiarios de las prestaciones por gastos de acción social personal y familiar quienes cumplan los siguientes requisitos, en el momento de presentar la solicitud.

- Todos los/as trabajadores/as que tengan con Epremasa una relación de carácter laboral fija o temporal y que se encuentren en situación de activo.
- El/La trabajador/a podrá solicitar las ayudas por gastos generados para sí mismo o para sus familiares, siempre que éstos sean integrantes de la unidad familiar, a excepción de



reconocimiento médico necesario para la obtención o renovación del carnet de conducir, limitado exclusivamente a trabajadores de Epremasa.

A estos efectos, se entenderá por unidad familiar la integrada, además de por el/la empleado/a, por los siguientes miembros, si los hubiera: su cónyuge o pareja de hecho; los/as hijos/as menores, bien sean por naturaleza, adopción o acogimiento de carácter permanente y los mayores de edad con discapacidad sometidos a la tutela de cualquiera de los cónyuges.

- c) El límite de edad de los/as hijos/as mayores de edad con derecho a estas ayudas se establece en 28 años, salvo lo estipulado en el apartado b) de éste artículo. En todo caso se exigirá acreditar la convivencia en el domicilio familiar con el correspondiente certificado de empadronamiento a fecha de solicitud de la ayuda.

43.4.- SOLICITUDES

- a) Las solicitudes se presentarán por vía telemática a través del Portal del Empleado mediante los trámites creados a tal fin de "Solicitud de ayudas médicas" y "Solicitud de ayudas de estudios"
- b) Deberán ir acompañadas de la documentación que a continuación se relaciona:
 - 1) Matrícula o certificado el centro dónde se estén cursando los estudios oficiales en primera matrícula.
 - 2) Para educación infantil (0-2) años, al no ser enseñanza obligatoria bastará con factura o justificante bancario del pago.
 - 3) Para las ayudas médicas deberá adjuntarse la factura a nombre del/la beneficiario/a, y sin necesidad de justificante bancario.
 - 4) En caso de discapacidad se aportará la resolución de reconocimiento de grado de discapacidad emitido por la Consejería de Salud.
- c) La ocultación de datos, la falsedad en la documentación aportada o la omisión de la requerida, darán lugar a la denegación de la ayuda solicitada o pérdida de la concedida, con la devolución, en este último caso, de las cantidades indebidamente percibidas, con independencia de las responsabilidades disciplinarias en las que se pudiera incurrir.

43.5.- PLAZOS DE PRESENTACIÓN

El ámbito temporal será el año natural, admitiéndose todas las facturas presentadas que tengan fecha de ese mismo año, iniciándose el plazo de presentación el 1 de enero y finalizando el 31 de diciembre.

El plazo de presentación de las ayudas de estudios se ajustará al año escolar, pudiéndose presentar desde el 1 de septiembre del año N al 31 de agosto del año N+1, siempre referidas a ese mismo curso académico.

En el caso de las ayudas por hijo/a con discapacidad reconocida desde el momento en que se presente la solicitud.



43.6.- PAGO DE LAS PRESTACIONES

La gestión y la valoración de las prestaciones sociales presentadas en el ejercicio se efectuará por la empresa, que informará con carácter anual a la representación legal de los/las trabajadores/as.

En caso de conflicto, se elevará a la Comisión Paritaria Mixta de Control y Vigilancia e interpretación del Convenio Colectivo.

El abono de las prestaciones sociales se realizará en el mes de enero una vez valoradas todas las solicitudes presentadas en el ámbito temporal.

Para cada ejercicio se garantizará un límite mínimo anual por trabajador/a en concepto de gastos de acción social. Dicho límite se establece en 500€ por trabajador/a, pudiendo decidir la Comisión Paritaria la variación de dicho límite en función del montante total a distribuir y la estimación del número de trabajadores/as beneficiarios/as, conforme a lo estipulado en el punto 42.2

Sistema de reparto:

- 1) Del límite presupuestario que resulte a repartir, se detraerá íntegramente en primer lugar el importe destinado al abono de las ayudas por hijos/as con discapacidad, siendo abonadas mensualmente a los beneficiarios/as de dichas ayudas.
- 2) En el caso de que las ayudas solicitadas en el periodo no superen el límite establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, la diferencia calculada hasta dicho límite presupuestario, se repartirá de forma proporcional entre los/as trabajadores/as que hayan presentado gastos sociales en concepto de prestaciones médico-farmacéuticas y ayudas de estudios.
- 3) En el caso de que el montante de las ayudas solicitadas en el periodo, superasen dicho límite presupuestario, se aplicará una reducción proporcional en las cuantías individuales sobre las cantidades presentadas por encima del mínimo garantizando de 500€.
- 4) El personal que preste sus servicios en periodo inferior al año que haya presentado solicitud a cualquiera de las ayudas, se abonarán en la misma proporción que el tiempo de su contratación, siempre y cuando el hecho causante de estas percepciones se realice en este mismo tiempo de vigencia del contrato, realizándose el abono hasta el límite de los 500€ ó parte proporcional a la finalización del contrato, siempre que esta circunstancia se produzca antes del 31 de diciembre.

43.7.- ACTUALIZACION DE IMPORTES.

Los importes destinados a ayudas de estudio y ayudas por hijo/a con discapacidad, se verán actualizadas anualmente en el mismo porcentaje que se determine en la revisión económica del convenio.

Artículo 44.- Plan de pensiones.-

El Plan de Pensiones del personal de Epremasa se regirá por sus correspondientes especificaciones, aprobadas por la Comisión Promotora Conjunta del mismo.

La aportación de la empresa al plan de pensiones mensualmente será de 40,69 € (80%). La aportación del/la trabajador/a al plan de pensiones mensualmente será de 10,18 € (20%).



La modificación de las cantidades indicadas en el párrafo anterior se puede realizar a través de acuerdo con los representantes de los trabajadores, respetando los límites previstos a estos efectos por la normativa vigente.

El/la trabajador/a, dentro de los límites legales establecidos al efecto, podrá, adicionalmente a lo establecido en los párrafos precedentes, realizar aportaciones individuales en su propio nombre.

Artículo 45. Garantías Profesionales.

Aquellos trabajadores/as cuya actividad en la empresa consista en conducir un vehículo que necesite un permiso de cualquier categoría y que la autoridad gubernativa o judicial se lo retire por causas consecuentes al desempeño de sus funciones en la empresa, pasarán a ocupar otro puesto de trabajo adecuado a sus condiciones dentro de la misma, mientras dure la citada suspensión del permiso de conducir, comprometiéndose la empresa a respetar las retribuciones salariales que le corresponda por su categoría, siempre y cuando no medie culpa o negligencia del/la trabajador/a.

Si la retirada del carnet se produce como consecuencia ajena a la actividad en la empresa, las retribuciones salariales que percibirán serían las correspondientes al puesto de trabajo que ocupe en función de las necesidades de la empresa en ese momento, aunque éstas supongan una categoría inferior a la inicial.

La empresa facilitará defensa jurídica a todos/as aquellos/as trabajadores/as que sean atropellados/as o agredidos/as en actos de servicio, así como cualquier responsabilidad civil en que pudieran incurrir por la defensa del material a su custodia.

CAPITULO VI: RÉGIMEN ECONÓMICO.

Artículo 46.- Definición.-

1.- Las ventajas que represente el nuevo régimen de retribuciones, y en general, todas las que resulten de aplicación del presente Convenio deberán estimarse y valorarse en su conjunto global sobre el periodo de una mensualidad, salvo que el complemento salarial tenga un rendimiento periódico superior a un mes.

2.-Se entiende por salario la totalidad de las percepciones económicas de los/las trabajadore/as, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales prestados, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración o los periodos de descanso, computables como de trabajo.

3.- No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por los siguientes conceptos:

- Indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el/la trabajador/a como consecuencia de su actividad laboral.
- Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
- Indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos

4.-El personal de la empresa percibirá sus retribuciones en función del nivel salarial conforme al Grupo y Categoría profesional a la que pertenecen y que se encuentran recogidos en la tabla



salarial del anexo I. Dicho nivel salarial se encuentra compuesto por los siguientes conceptos salariales: sueldo base y complementos.

Artículo 47.- Abono del salario.-

1.- El abono se realizará mensualmente.

2.-Con el fin de agilizar el mecanismo retributivo, las percepciones se abonarán por transferencia a través de la entidad bancaria o de ahorro designada por el/la trabajador/a.

3.- A todo/a trabajador/a se le facilitará el recibo de la nómina en la que se reflejarán los importes correspondientes al periodo de tiempo liquidado y los conceptos por los que se hayan devengado, así como las deducciones que legalmente procedan.

Artículo 48.- Cláusulas salariales.

Ningún/a trabajador/a de EPREMASA afectado/a por este convenio podrá pactar con la empresa complementos que no estén recogidos en el mismo, ni condición laboral o social distinta a la que se describe en él.

No obstante, cuando se den circunstancias excepcionales que respondan a trabajos específicos, la Empresa podrá pactar con algún/a trabajador/a o grupo de trabajadores complementos salariales o condiciones laborales distintas a las establecidas en el presente Convenio. Estos acuerdos no perjudicarán el desarrollo normal de las actividades propias de dicho colectivo. No obstante, para que ello sea posible deberá contarse con el acuerdo expreso del Comité de Empresa.

Artículo 49.- Abono retribuciones.

Las retribuciones serán abonadas a la totalidad del personal en doce mensualidades y cuatro pagas extraordinarias, con las salvedades previstas en los artículos que regulan la revisión económica del contrato, y la que regula la estructura salarial del presente Convenio.

Artículo 50.- Anticipos reintegrables.

Se establece la cantidad de anticipos reintegrables en 18.824,12 euros para este concepto se actualizará anualmente conforme venga indicada en la normativa, salvo que se fije a estos efectos un mecanismo legal que en cada momento pudiera establecerse, fijándose una cuantía anual por empleado/a de una mensualidad.

Estos importes serán reintegrados por los/as beneficiarios/as mediante descuento en sus retribuciones y en un periodo fijado por el propio trabajador, y como máximo de 24 meses, sin que pueda solicitarse otro anticipo mientras no cancele el anterior. Al personal que deje de prestar sus servicios en la empresa y tuviese concedido un anticipo se le detraerá la cantidad pendiente de devolver de la última o últimas nóminas, y/o finiquitos, que perciba.

En el caso de que el/la trabajador/a que solicita el anticipo reintegrable, tuviera su salario sujeto a embargo judicial, no podrá solicitar el mismo.



Si se diera el caso de coincidencia de varias solicitudes sin que existiese fondo suficiente para atenderlas todas, se establece el derecho de preferencia a quien no haya disfrutado nunca sobre quien ya ejercitó este derecho anteriormente.

Artículo 51.- Estructura salarial.

El salario será percibido por la totalidad del personal en doce mensualidades y cuatro pagas extraordinarias.

La estructura del salario se ajustará a los siguientes conceptos:

1.- Conceptos salariales (carácter fijo):

- 1) Salario o sueldo base.
- 2) Complemento por antigüedad.
- 3) Complemento Personal.
- 4) Complemento de vencimiento superior al mes.

2-- Complementos al puesto de trabajo (carácter variable):

- 1) Complemento de puesto de trabajo.
- 2) Complemento por festivo trabajado.
- 3) Complemento de nocturnidad.
- 4) Complemento por horas extraordinarias.
- 5) Complemento de distancia — desplazamiento.

Artículo 52.- Conceptos salariales de carácter fijo.

Son aquellos que derivan de las condiciones personales del/la trabajador/a que no hayan sido valoradas al fijar su salario base, percibiéndose con independencia del puesto de trabajo ocupado.

a.-Salario o sueldo base:

El salario base que corresponde a cada trabajador/a con arreglo a su Grupo y Categoría profesional vendrá determinado por las cantidades recogidas en la tabla de retribuciones anexa.

b.- Antigüedad:

En concepto de aumentos por antigüedad, cada empleado percibirá mensualmente por cada trienio de permanencia ininterrumpida en la empresa sin diferencia de categoría la cantidad de 47,16 €. mensuales, comenzando a devengarse desde el mes siguiente al que se cumplan, salvo que el contrato se realice con fecha uno del mes que se devengaría en el mismo mes en que se cumplan los tres años.

Por otra parte, el personal afectado por el presente convenio al cumplir 20 años de servicio percibirá por este concepto un premio equivalente a una mensualidad de su salario base mensual más antigüedad.

De la misma manera, percibirán un premio equivalente a una mensualidad de su salario base mensual más antigüedad, aquellos/as trabajadores/as que finalicen su relación laboral con Epremasa, por haber adquirido la jubilación, vía jubilación parcial o jubilación ordinaria obligatoria, y en el momento que finalice la primera o alcance la segunda. Dicho premio no será aplicable a las personas que soliciten la jubilación anticipada, hayan cesado voluntariamente, sean despedidos de la empresa, o cualquiera otra actuación que no se correspondiera con las dos indicadas anteriormente.



Si entre las dos últimas aportaciones, mediaran una cantidad de tiempo inferior de 5 años, o menos, no se abonará la segunda cantidad.

c.- Complemento personal:

Derivado de la consolidación salarial de una condición más favorable, no será compensable ni absorbible, salvo, como consecuencia de promoción o ascenso profesional, cuando los salarios realmente abonados correspondientes al nuevo puesto de trabajo, en su conjunto y cómputo anual sean más favorables para el/la trabajador/a.

d.- Complemento de vencimiento superior al mes:

Cada empleado/ percibirá cuatro abonos, en concepto de pagas extraordinarias fijas, cuyo importe estará compuesto por una mensualidad de sueldo más la antigüedad que perciba en cada momento. Coinciendo con las nóminas de los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre, siendo la de diciembre ingresada antes del día 20 de este mes. Todas se abonarán prorrataeadas por los días realmente trabajados.

Para las liquidaciones de pagas extraordinarias el personal que vaya causando baja en la empresa se deberá tener en cuenta la parte proporcional de paga extraordinaria en función de los días trabajados en ese trimestre semestre hasta el día de finalización del servicio.

Artículo 53.- Complementos al puesto de trabajo.

Son los complementos que percibe el/la trabajador/a fundamentalmente en razón de las características del puesto de trabajo en el que desarrolla efectivamente su servicio. Estos complementos son de índole funcional, y su percepción depende, principalmente, de la efectiva prestación del trabajo en el puesto asignado, y por tanto con el propósito de las percepciones salariales se adecuen a las realidades específicas de cada puesto de trabajo, por lo que no tendrán carácter consolidable.

a.- Complemento de puesto de trabajo:

Este complemento vendrá determinado para cada puesto de trabajo por aplicación de las cantidades recogidas en la tabla de retribuciones del presente convenio.

Para la determinación de estas cantidades se han tenido en cuenta las características de cada puesto de trabajo, compensando los distintos grados de penosidad, toxicidad, responsabilidad, disponibilidad, turnicidad, especial dedicación y el resto de las características de cada uno de ellos, independientemente de la intensidad de las mismas. No se tiene en consideración para la elaboración de este complemento únicamente los que a continuación se desarrollan.

b.- Complemento por festivo trabajado.:

El personal, que como consecuencia de su trabajo en régimen de turnos, haya de desempeñar su actividad durante los domingo o fiestas anuales, y que se vea afectado por el presente Convenio percibirá un plus de 53,93 € por realizar su trabajo en día festivo, y de 107,82 € si el trabajo se realiza el Viernes Santo, y los días 25 de Diciembre y 1 de Enero.



Con independencia de lo anterior, podrá optar por compensar ese festivo con otro día de descanso, o por el abono de la cantidad fijada según el puesto de trabajo que efectivamente desempeñe, fijado en la tabla de retribuciones.

c.- Complemento de nocturnidad:

Cubre las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las veintidós (22:00) y las seis (6:00) horas, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza. El importe de este complemento será único, tanto para operarios como trabajadores a razón de:

- Hora nocturna: 2,2769€

d.- Complemento por horas extraordinarias:

1 Con el fin de reducir al mínimo imprescindible la realización de horas extraordinarias, la Empresa adecuará, de forma permanente, sus procedimientos y actuación al objeto de que, dentro de lo posible, las necesidades normales de trabajo puedan resolverse dentro de la jornada laboral.

2- Atendiendo a lo dispuesto en el párrafo anterior, se establece el compromiso por parte de la Empresa de la eliminación de las horas extraordinarias no estructurales durante la vigencia del presente convenio, respetándose lo preceptuado en la normativa de aplicación.

3.- No obstante, teniendo en cuenta el carácter público de los servicios encomendados a la empresa, podrán realizarse horas extraordinarias de carácter estructural cuando la exigencia del servicio así lo considere. Estas horas no contarán a efectos de limitación en el cómputo de las conceptuadas como extraordinarias, de conformidad con la legislación vigente, y serán compensadas mediante los correspondientes tiempos de descanso sin incremento alguno sobre las normales

4.- Tendrán la consideración de estructurales las horas extraordinarias que vinieran exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y de fuerza mayor que por su trascendencia sean inaplazables, siempre que no se puedan utilizar los distintos tipos de contratación previstos por la Ley.

5.- En el caso de la realización de horas extraordinarias, la empresa procederá a la compensación de las mismas, lo cual se realizará en el tiempo de descanso fijado a razón de hora por hora y media.

En virtud de lo anterior, únicamente serán abonadas dinerariamente las horas de exceso que resultasen a 31 de diciembre de cada año en la jornada acordada. Las realizadas desde las diez (22:00) de la noche a las seis (6:00) de la mañana o en días no hábiles experimentan un incremento o compensación del 50% sobre el valor de la hora ordinaria, o el mismo incremento en tiempo efectivo, si la empresa optara por compensarlas con descanso. Su abono no se hará efectivo sin la autorización de su superior jerárquico y la conformidad tras su verificación de la Dirección responsable de la empresa.

e.- Complemento de distancia desplazamiento:

Compensa los gastos de locomoción y desplazamiento diarios por una cantidad de 264,77 euros mensuales, ocasionados por el traslado desde su domicilio a los diferentes centros de gestión de



residuos y transferencia asignados. La cuantía fijada será igual para todo el personal afectado. Dicha cantidad será revisada en los términos que se fijen normativamente.

Artículo 54.- Retribuciones en caso de incapacidad temporal.

a.-Incapacidad temporal (complemento por baja laboral):

En el caso de enfermedad o accidente laboral, así como en situaciones de accidente no laboral o in itinere, y durante la enfermedad o accidente, el/la trabajador/a tendrá derecho desde el primer día de la baja a la percepción de una cantidad que complementará, en su caso, la prestación reglamentaria de la Seguridad Social; que se calculará en cuantía necesaria para cubrir el 100 % del salario base y complementos salariales del puesto de trabajo que estuviera desempeñando en el momento de producirse la incidencia.

En los supuestos de enfermedad común y durante los tres primeros días, el/la trabajador/a percibirá el cien por cien de las retribuciones de carácter fijo establecidas en el Convenio siempre que la Empresa recepcione el parte médico acreditativo del facultativo de la Seguridad Social. Desde el cuarto día de baja será extensiva la mejora regulada en el párrafo anterior.

En ambos supuestos, dicho complemento se abonará siempre y cuando la relación laboral que vincula al trabajador con la empresa se encuentre en vigor, y en consecuencia, cesará la obligación del abono del complemento cuando se extinga el contrato de trabajo que vincula a las partes por cualquiera de las situaciones reguladas en el artículo 49 y siguientes del ET desde la fecha de efectos de la extinción del contrato de trabajo, y ello con independencia de que el/la trabajador/a continúe en dicha situación.

b.- Invalidez provisional

Cuando un/a trabajador/a sea declarado/a en esta situación tendrá derecho a percibir las mismas prestaciones complementarias que las establecidas para el apartado anterior, quedando suspendido su contrato de trabajo y no produciéndose, en consecuencia, vacante alguna. No obstante, la empresa podrá contratar a personal con carácter interino durante el tiempo que dure la situación.

Artículo 55.- Contratos de trabajo de aprendizaje.

Para el supuesto de contratos de aprendizaje, el salario será el correspondiente al 70%, 80 % y 90% del salario de menor cuantía fijado en la tabla de retribuciones para el primero, segundo y tercer año, respectivamente.

Artículo 56.- Suplidos (indemnizaciones).

Las indemnizaciones se satisfarán como compensación por los gastos que han de realizar al desplazarse por necesidades del servicio y en cumplimiento de las órdenes recibidas de sus superiores, pudiendo ser:

a) Desplazamientos dentro del territorio de la provincia de Córdoba. Cuando estos desplazamientos se efectúen con los medios propios de transporte de la empresa, sin realizarse ninguna comida por cuenta del/la empleado/a y volviendo al lugar de partida dentro de la jornada, no se percibirá indemnización alguna.



En el supuesto de realizarse alguna comida por cuenta del/la empleado/a por no regresar al lugar de partida dentro de la jornada, esta deberá ser debidamente justificada y la empresa abonará la cantidad que aparezca en la factura, y hasta un máximo de 15,00 €. Dicha cantidad se actualizará anualmente con el IPC real del año anterior.

b) Viaje fuera del área geográfica de actuación de la empresa (provincia de Córdoba). Cuando el/la trabajador/a efectúe algún viaje fuera del área geográfica de actuación de la empresa por necesidades del servicio utilizando medios ajenos a la misma, se le abonarán los gastos ocasionados en la forma siguiente:

- Gastos de viaje. - El billete será gestionado por la empresa. En los casos en que esto no fuese posible se le abonará al/la trabajador/a su importe previa justificación del mismo. En cualquier caso, deberán ser utilizados en clase turista los desplazamientos en líneas aéreas y barcos o similar y los de ferrocarril en primera clase. Si la empresa accede a que el desplazamiento se realice en vehículo propiedad del/la empleado/a, se abonará la cantidad por kilómetro recorrido fijada.
- Desplazamientos auxiliares. - Se entiende como tales aquellos desplazamientos a aeropuertos, estaciones e interiores. Se abonarán por su cuantía real, que se especificará en la hoja de liquidación correspondiente, acompañando el justificante del gasto.
- Alojamiento. - La empresa gestionará y abonará directamente el alojamiento de los/as empleados/as que tengan la necesidad de desplazarse por necesidades del servicio, siendo utilizados preferentemente alojamientos de tres estrellas, salvo imposibilidad de ello. Si no lo hiciese compensará al/la empleado/a por estos gastos, previa presentación de factura y por la cantidad que aparezca en la misma, y hasta un importe máximo de 80,00 € diarios.
- Dietas.- Se definen como tales las cantidades devengadas diariamente para satisfacer los gastos originados únicamente por la manutención de los/as empleados/as desplazados/as fuera del área geográfica de actuación de la empresa. Se abonarán, previa presentación de factura la cantidad que aparezca en la misma, y hasta un máximo de 20,00 € diarios, por comida o cena.

Justificantes del gasto.- En una sola hoja de liquidación, cuyo modelo se facilitará por la Empresa, se consignarán los gastos de viaje, desplazamientos auxiliares, alojamientos y dietas devengadas, debiéndose acompañar los correspondientes justificantes.

c) Kilometraje: Para los casos en que el/la empleado/a utilice su vehículo propio en los desplazamientos al servicio de la empresa se abonará el kilómetro recorrido a partir de la firma del presente convenio a razón de 0,36 €. Si el/la trabajador/a tuviera que desempeñar su trabajo en otro centro de trabajo distinto al habitual se le abonaría el incremento de kilómetros que pudieran existir, por la distancia más corta, entre este centro y aquél.

Cada año de vigencia de este convenio se aumentará la anterior cantidad en un céntimo de euro.

Artículo 57.- Prima de no absentismo

1.- Se establece una Prima de no absentismo con el fin de favorecer la asistencia al trabajo y reducir el Índice de Absentismo.

2.- La aplicación efectiva del Prima de no absentismo será de la siguiente forma:

a) Se establece como objetivo de absentismo semestral individual el 1,6% sobre el total de horas.



- b) Los conceptos a considerar en el anterior índice serán los siguientes: Visitas al médico, excepto los reconocimientos anuales, y los días de ausencia por enfermedad, (excluidas bajas por accidentes laborales).
- c) Los/as trabajadores/as que no superen el 1,6% semestral de absentismo percibirán el 100% de la prima en la cuantía que a continuación se determina, en dos pagos en los meses de julio y enero.
- d) Aquellos/as trabajadores/as, cuyo índice de absentismo individual semestral se encuentre entre el 1,6% y el 3,2%, percibirán el 50% de la prima.
- e) Aquellos/as trabajadores/as, cuyo índice de absentismo individual semestral supere el 3,2%, no tendrán derecho a percibir esta prima. El cálculo del índice de absentismo de la Empresa no tendrá en cuenta el tiempo de absentismo, a partir del 3,2 %, de estas personas.

3.- A efectos del cómputo anterior, se tendrá en cuenta el día de permiso por enfermedad o reposo del/de la trabajado/ra, previsto en el artículo 40.2.j) de este mismo Convenio Colectivo.

4.- El importe de la prima será único para todas las categorías y ascenderá a 300,00 euros semestrales.

5.- El personal temporal, recibirá prorrateadamente dicha cantidad en su finiquito, en virtud de las cuestiones indicadas anteriormente.

CAPITULO VII: SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 58.- Principios generales: Seguridad y salud en el trabajo.-

En materia de seguridad y salud laboral se estará a lo dispuesto en la normativa de aplicación LPRL, así como de la Reforma del Marco Normativo de la Prevención de Riesgos Laborales, adoptándose las que vayan apareciendo en el futuro con carácter estatal o autonómico. Se atenderán las recomendaciones emanadas de la normativa comunitaria en especial la Directiva 89/391/CEE y demás que la desarrolle.

Tendrán carácter vinculante las normas e instrucciones técnicas de las que se dota a la empresa a través de su sistema normalizado de gestión de la seguridad laboral, siendo preceptivas su aplicación tanto para los/as trabajadores/as propios/as como para los contratistas y autónomos que desempeñan su labor para y dentro del su ámbito de intervención.

La prevención de riesgos laborales es un compromiso claro e ineludible de Epremasa, manifestando claramente su interés en mejorar las condiciones de trabajo de todos/as los trabajadores/as.

Esta política debe divulgarse, documentarse e integrarse entre todo el personal de Epremasa asegurándose que es comprendida y compartida por todos. Para ello, Epremasa reconoce la prevención de riesgos laborales como parte integrante de la gestión que desarrolle en todos los servicios y actividades a través del cumplimiento de la legislación vigente y la mejora continua de las condiciones de trabajo.



La empresa deberá consultar a los/as trabajadores/as, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, de conformidad a lo establecido en la Ley LPRL.

Se garantizará de manera específica la protección de los/as trabajadores que por sus propias características personales o estado biológico, físico, psíquico o sensorial presenten discapacidad física, adaptándose las medidas preventivas y de protección necesarias, en especial a las mujeres embarazadas.

Ambas partes se comprometen a potenciar la formación en materia de prevención de riesgos laborales, promoviendo la enseñanza, divulgación y propaganda sobre la seguridad y salud del/la trabajador/a, dando publicidad a los cursos impartidos por el Servicio de Prevención de la Empresa y permitiendo a los trabajadores asistir a dichos cursos en horario laboral.

Artículo 59.- Derechos y obligaciones de los trabajadores.-

El/la trabajador/a tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como el deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene asimismo el derecho a participar en la formulación de la política de prevención y en el control de las medidas adoptadas en desarrollo de las mismas, a través de sus representantes.

La empresa está obligada a promover, formular y poner en práctica una adecuada política de seguridad e higiene, así como facilitar la participación práctica adecuada a los/a.s trabajadores/as cuando cambien los puestos de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros.

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a toda la información correspondiente a los estudios que se realicen sobre el medio ambiente de trabajo a través del Comité de Seguridad y Salud Laboral y sobre su propio estado de salud, incluyendo resultados de exámenes, diagnósticos y tratamientos que se le efectúen.

El/la trabajador/a está obligado/a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, con descuento, en este último supuesto, del tiempo invertido en las mismas de la jornada laboral. En este sentido, los/las trabajadores/as, tendrán las siguientes obligaciones en este ámbito:

- Cooperar en la prevención de riesgos profesionales.
- Recibir la formación de sobre Salud y Laboral y condiciones de trabajo sea impartida por la empresa o por instituciones interesadas en la aplicación correcta de tales medidas.
- Usar los medios de protección personal y cuidar de su perfecto estado de conservación
- Dar cuenta inmediata a sus superiores de las averías y deficiencias que puedan ocasionar cualquier peligro en cualquier centro o puesto de trabajo.
- Cuidar y mantener su higiene personal en evitación de enfermedades contagiosas o de las molestias que puedan ocasionar a sus compañeros/as de trabajo.
- Someterse a los reconocimientos médicos preceptivos.

Artículo 60.- Funciones del Comité de Seguridad y Salud

El Comité de Seguridad y Salud, órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de la empresa en materia de prevención de riesgos, estará formado por los Delegados de prevención, de una parte, y por los representantes de la empresa en número igual al de los Delegados de prevención, de la otra.



El Comité de seguridad y salud se reunirá cada tres meses y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

La empresa llevará a cabo los acuerdos aprobados en el Comité de seguridad y salud, dada su naturaleza paritaria como órgano especializado de participación y consulta.

Serán funciones de este Comité, entre otras, las siguientes:

- a) Promover en el centro de trabajo la observancia de las disposiciones legales vigente en materia de seguridad e higiene en el trabajo.
- b) Estudiar y promover las medidas que estime oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales y cuantas otras les sean encomendadas por la autoridad laboral para la debida protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los/as trabajadores/as.
- c) Investigar las causas de los accidentes y de las enfermedades profesionales producidas en la empresa, con objeto de evitar unos y otras.
- d) Participar prioritariamente en la promoción de enseñanza, divulgación y propaganda de la seguridad e higiene, mediante cursillos y conferencias.
- e) Participar en las investigaciones realizadas por los/las técnicos/as de la empresa sobre los accidentes de trabajo y enfermedad profesionales que en ella se produzcan .
- f) Colaborar en la redacción de un mapa de riesgos y en el Plan de Prevención, junto con el servicio de prevención contratado con la empresa.

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a toda la información correspondiente a los estudios que se realicen sobre el medio ambiente de trabajo y sobre su propio estado de salud, incluyendo resultado de exámenes, diagnósticos y tratamientos que se les efectúe, teniendo derecho a que estos resultados les sean facilitados.

Artículo 61.- Reconocimientos médicos.-

Las personas trabajadoras se someterán a reconocimientos médicos, puntuales y periódicos, y a cuantas pruebas se consideren precisas que redunden en beneficio de la salud laboral. Dichos reconocimientos médicos se practicarán al iniciar la prestación laboral en la empresa de manera obligatoria. Para el personal ya existente, y obligado a ello, la periodicidad vendrá determinada por la planificación de la vigilancia de la salud, fijada por el Servicio de Prevención en función de los riesgos específicos de cada puesto y salvo indicación en caso contrario tendrá carácter anual.

Los reconocimientos médicos serán voluntarios, salvo en los supuestos en los que la realización de los mismos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de las personas trabajadoras, o para verificar si su estado de salud puede constituir un peligro para la persona, para el personal restante o para terceras personas, o cuando así esté establecido en alguna disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. En éstos últimos casos, se hará previo informe de los representantes de la plantilla.

En todo caso, quedará prohibido que los reconocimientos médicos incluyan pruebas relativas al estado serológico, los niveles hormonales, anatomía o morfología corporal y genitales, sin que puedan ser estas cuestiones causa de exclusión en los procesos selectivos de personal, en el acceso y en la promoción y/o mantenimiento del empleo.

La negativa a someterse a dichos reconocimientos médicos requerirá con carácter preceptivo un escrito



de renuncia.

Detectada una limitación al servicio de vigilancia de la salud, se cumplirá escrupulosamente dicha determinación, tanto por el/la trabajador/a afectado/a como por la línea jerárquica, teniendo igualmente conocimiento la representación social.

Artículo 62.- Detección de riesgos.-

La empresa garantizará la salud y seguridad de sus trabajadores/as, para lo cual deberá evitar los riesgos actualizando la correspondiente evaluación de los mismos, así como planificación y aplicando la actividad preventiva.

El/la trabajador/a podrá acudir al Comité de Seguridad y Salud cuando detecte riesgos para que sean puestos en conocimiento de la dirección de la empresa y subsanarlas si procede.

El personal directivo y los mandos intermedios de la empresa tendrán, dentro de sus respectivas competencias, las siguientes obligaciones y derechos:

- a) Cumplir personalmente y hacer cumplir al personal a sus órdenes lo dispuesto en la legislación competente en la materia, así como las normas, instrucciones y cuanto afecta a la salud laboral y condiciones de trabajo.
- b) Instruir previamente al personal de los riesgos inherentes al trabajo que debe realizar, así como las medidas de seguridad adecuadas que deban observar en su ejecución.
- c) Prohibir o paralizar en su caso los trabajos en que se advierta peligro inminente de accidentes u otros siniestros profesionales cuando no sea posible el empleo de los medios adecuados para evitarlos.
- d) Cualesquiera otras obligaciones preceptuadas en la normativa anteriormente invocada.

Artículo 63.- Equipos de protección.-

La dirección de la empresa dotará a los/as trabajadores/as de los equipos de protección personal que sean convenientes para desempeñar la actividad laboral con las máximas garantías de seguridad.

Los equipos de protección personal solo podrán utilizarse para los usos previstos, salvo en casos particulares y excepcionales. Deberán utilizarse conforme al manual de instrucciones, que será comprensible para los trabajadores.

Antes de elegir un equipo de protección individual, la empresa tendrá la obligación de proceder a una apreciación del equipo que se propone utilizar para verificar en qué medida responde a las condiciones fijadas anteriormente.

En la elección del equipo de protección individual más adecuado participarán los miembros del Comité de Seguridad y Salud.

Sin perjuicio de lo dispuesto anteriormente, se informará a los/as trabajadores/as de todas las medidas que se adopten en lo referente a la seguridad y la salud cuando utilicen los equipos de protección individual.



Artículo 64.- Delegados/as de Prevención.-

Los/as Delegados/as de Prevención son los/as representantes de los/as trabajadores/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Las funciones del/de la Delegado/a de Prevención serán asumidas por el/la Delegado/a de Personal y si hubiere varios/as Delegados/as de personal será elegido/a por y entre los/as mismos/as.

Los Delegados/as de prevención serán designados/as por y entre los/las representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación de los trabajadores según el artículo 35 de la LPRL.

Con independencia de lo dispuesto en los puntos anteriores, son competencias del/de la Delegado/a de Prevención:

- á) Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- b) Promover y fomentar la cooperación de los/as trabajadores/as en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Ser consultados por la dirección de la empresa con carácter previo a la toma de decisiones que repercutan en la seguridad y salud laboral.
- d) Comprobar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales. Lo previsto en el art. 68 del ET. en materia de garantías será de aplicación a los/as Delegados/as de Prevención en su condición de representantes de los/as trabajadores/as, asignándoles 20 horas mensuales sin perjuicio de facilitarle el tiempo necesario para el ejercicio de actividades directamente relacionadas con estas funciones.

Artículo 65.- Coordinación preventiva.-

La empresa potenciará las funciones de coordinación, y actúe como promotora, como empresario principal o titular. En el cumplimiento de este propósito, y conforme a lo dispuesto en el artículo 24 de la LPRL, se hacen obligados unos fluidos canales de comunicación en todos los estamentos de la empresa, y los responsables de la gestión preventiva.

Artículo 66.- Vestuario y útiles de trabajo-

La empresa, por tanto, se compromete a la reposición de los equipos de trabajo y medios de protección en el caso de que se deterioren o dejen de cumplir la función para la que fueron suministrados.

Todos los/as trabajadores/as tendrán a su disposición las herramientas y útiles de trabajo adecuados a la función a desarrollar. En los trabajos penosos o en los que manipulen materias tóxicas se facilitarán los medios de limpieza y protección adecuados.

La empresa se responsabiliza del perfecto estado de las herramientas y el/la trabajador/a de su uso correcto.

Se creará una Comisión Mixta para la elección del vestuario.

Todo la ropa y calzado de trabajo, y los equipos de protección, a entregar no son propiedad del personal y para su reposición deberá entregar el material usado o deteriorado.



El vestuario se entregará a los/as trabajadores/as en las anteriores circunstancias, atendiendo al tipo de temporada que corresponda.

Relación de Prendas, de entrega estimada, pues las mismas serán entregadas conforme necesidad y restitución de las deterioradas:

- VERANO

2 camisas de manga corta
2 pantalones
2 cazadoras sin acolchar
1 par de zapatos

- INVIERNO

2 camisas de manga larga
2 pantalones de invierno
1 jersey
1 cazadora acolchada
1 par de botas de trabajo.
1 traje de agua
1 par de botas de agua
Guantes de trabajo

El stock de monos de trabajo que hay en los centros se irá reponiendo según consumo.

CAPITULO VIII: DERECHOS SINDICALES.

Artículo 67.- Representación legal

El Comité de Empresa y los/as Delegados/as de Personal son los/as representantes colectivos Y unitarios respectivamente de los/as trabajadores/as de la empresa. Tienen como función la defensa de los intereses de los/as trabajadores/as, así como la negociación y representación de los/as mismos/as ante el empresario.

Artículo 68.- Representación de los trabajadores.

A los efectos de este convenio, la expresión "representante de los/as trabajadores/as", comprende los/as representantes electos anteriormente invocados, es decir, representantes libremente elegidos por el conjunto de los/as trabajadores/as de la empresa de conformidad con el E.T. que conforman el Comité de Empresa o los/as Delegados/as de Personal, en su caso.

Artículo 69.- Funciones de los/as representantes

Los/as representantes de los/as trabajadores/as tendrán las siguientes funciones:



- 1.- Plantear y negociar con los órganos correspondientes de la empresa cuantos asuntos procedan en materia de personal, condiciones de seguridad e higiene, régimen de asistencia y previsión social en lo que sea competencia de la empresa.
- 2.- Participar en el ámbito de la negociación colectiva y en la gestión de obras sociales establecidas por la empresa en beneficio del conjunto de sus trabajadores/as o familiares.
- 3.- Colaborar con la empresa en el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento, desarrollo y cumplimiento de cuantos objetivos sean marcados por la misma, definiéndose de forma simultánea aquellos, así como un organigrama que contenga el desarrollo de funciones y tareas, para la clarificación y consecución idóneas de los fines perseguidos.
- 4.- Tener la obligación de guardar el sigilo profesional, individual y colectivamente en todas aquellas materias reservadas que conozcan en razón de su cargo-
- 5.-Notificar a la empresa cualquier cambio de miembros que se produzca en su seno.
- 6.- Informar e sus representados/as de todos los temas o cuestiones que directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Artículo 70.- Competencias de los/as representantes

Con independencia de lo indicado en el artº 64 del E.T. cada representante tendrá las siguientes competencias:

- 1.- La defensa de los intereses generales del conjunto de los/as empleados/as.
- 2.- Recibir información de los asuntos relacionados con el personal respetando, en todo caso, aquellos datos que puedan afectar a la dignidad e intimidad del/de la trabajador/a.
- 3.- Negociación colectiva.
- 4.- Sistemas de remuneración.
- 5.- Salud laboral.
- 6.- Clasificación profesional
- 7.- Movilidad funcional y geográfica.
- 8.- Expedientes de crisis y regulación de empleo
- 9.- Medidas disciplinarias.
- 10.- Huelga.
- 11.-Conocimiento de los balances contables que la empresa emita oficialmente.
- 12.- Emitir informe, con carácter previo, a:
 - a) Reestructuración de plantilla, ceses totales, parcial, definitivos o temporal es de aquella.
 - b) Reducción de jornada, traslado total o parcial de las instalaciones. e) Planes de formación profesional de la empresa.



- c) Implantación o revisión de los sistemas de organización y control de trabajo.
- d) Estudios de tiempo, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de los puestos de trabajo.

13.- No ser trasladado de su puesto habitual de trabajo por razones de su actividad sindical, siendo obligado en todo momento el previo informe del correspondiente órgano a que pertenezca siempre que por parte de la empresa se alegue que el traslado esté motivado por razones del servicio:

14.- Se establece con independencia de lo indicado en el Art.68 de ET, que cada representante tendrá las siguientes garantías mínimas:

a) Apertura de expedientes contradictorios en los supuestos de seguirse expediente disciplinario, en el cual ha de ser escuchada obligatoriamente la organización sindical a que pertenezca, siempre que dicho órgano tenga legalmente reconocida su representación ante la Empresa, todo ello sin perjuicio de la audiencia del/la interesado/a que se regula en el procedimiento disciplinario.

b) Expresar individualmente o de manera colegiada, con libertad, sus opiniones en las materias correspondientes a su esfera de representación pudiendo publicar y distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las comunicaciones o publicaciones del interés profesional, laboral, sindical o social.

c) No ser despedido/a, ni sancionado/a, ni discriminado/a en su promoción económica o profesional como consecuencia de su actividad sindical durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los 16 meses siguientes a aquel en que se produzca su cese.

d) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, con respecto de los/as trabajadores/as en cualquier supuesto de reducción de plantilla, reconversión profesional, movilidad funcional o movilidad geográfica.

e) Recibir copias de los contratos de trabajo, respetando los datos que afectan a la dignidad e intimidad del/la trabajador/a. Se exceptúan de esta obligación los contratos de Alta Dirección, de los que únicamente se ofrecerá sucinta información sobre los mismos.

15.- Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo con respecto a los/as trabajadores/as en cualquier supuesto de reducción de plantilla, reconversión profesional, movilidad profesional o movilidad geográfica.

16.- Para el presente convenio se acuerda fijar un crédito horario de 1.200 horas sindicales por año, que equivalen a las 20 mensuales por cada miembro del Comité, que podrán repartirse entre los miembros del Comité de Empresa en la forma y fecha que estimen oportuna para la realización de su actividad sindical.

17.- La empresa dotará anualmente al Comité de Empresa con un fondo de 2.961,96 euros, que tendrá como fin sufragar los gastos de desplazamiento y cualquier otro que pueda generarse entre los miembros del Comité en el ejercicio de sus funciones de representación sindical, abonándose dicho importe cada año, bajo los criterios de revisión fijados normativamente, y en el número de cuenta que a tales efectos haya abierto el Comité de Empresa en una entidad financiera. La gestión de dicho fondo corresponde al propio Comité de Empresa.



Artículo 71.- Comité de empresa.

1.- El Comité de empresa es el órgano de representación de los/as trabajadores/as de Epremasa. Para el desempeño de sus funciones cuenta con las competencias recogidas en el ET, sin perjuicio de las disposiciones específicas previstas en otras normas legales o reglamentarias.

2.- El Comité de empresa, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, tendrá las siguientes competencias:

- a) Recibir información de todos los asuntos del personal de la empresa, respetando, en todo caso, aquellos datos que pueden afectar a la dignidad e intimidad del/la trabajador/a.
- b) Emitir informe, con carácter previo a la adopción de acuerdos en materia de personal, premios y sanciones, así como en los referentes al régimen de prestaciones de los servicios.
- c) Solicitar de la Dirección la información que consideren necesario para el desempeño de sus funciones.
- d) Plantear y negociar en los órganos correspondientes de la empresa, cuantos asuntos procedan en materia de personal, régimen de prestación de servicios, condiciones de seguridad y salud laboral, régimen de asistencia y previsión social en lo que sea competencia de la empresa.
- e) Participar en la gestión de obras sociales establecidas por la empresa en beneficio del conjunto de sus trabajadores o familiares.
- f) Colaborar con la empresa en el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento, desarrollo y cumplimiento de los objetivos marcados por la misma.
- g) Notificar a la empresa cualquier cambio de miembro que se produzca en el seno de los órganos sindicales de representación.
- h) Informar a sus representantes de todos los temas o cuestiones que directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

3.-Los miembros del Comité de empresa tiene obligación de guardar sigilo profesional individual y colectivamente, en todas aquellas materias reservadas que conozca por razón de su cargo.

Artículo 72.- Derecho de reunión.

1.- Los/as trabajadores/as de la empresa podrán ejercer su derecho a reunirse con los requisitos y condiciones que se señalan) estando legitimados para convocar reunión el Comité de Empresa o Delegados/as de Personal, sin perjuicio de lo establecido en la L.O.L.S.

2.- Corresponde a la Gerencia recibir la convocatoria y comprobar el cumplimiento de los siguientes requisitos formales:

- a) Formularse la petición con una antelación de 72 horas.
- b) Señalar día y hora de la celebración.
- c) Remitir el Orden del Día.
- d) Aportar los datos de los firmantes de la petición que acrediten estar legitimados para convocar la reunión.

3.- Si en el plazo de cuarenta y ocho horas a la fecha de la celebración la Gerencia no formulase objeciones a la misma, podrá ésta celebrarse sin otro requisito.

4.- En cualquier caso, la celebración de la reunión no perjudicará la prestación de los servicios de la empresa.



5.- Cuando las reuniones hayan de tener lugar dentro de la jornada de trabajo, habrán de reunirse también los siguientes requisitos, que deberán figurar en la comunicación:

- a) Que sea convocada la totalidad del colectivo de que se trate.
- b) Que el total de las reuniones que se celebren no supere el número de 6 horas mensuales, a excepción de las que pueda utilizar el Comité de Empresa para el desempeño de sus labores.
- c) En el caso de que se pretenda la presencia en algunas reuniones de personas ajenas a la plantilla de trabajadores/as serán necesario que se comunique en la solicitud los datos de las referidas personas.

Artículo 73.- Disposiciones Generales.-

La Empresa facilitará a los/as representantes de los/as trabajadores/as, en la medida de lo posible, los medios necesarios para el cumplimiento de sus funciones tales como:

- a) Tablones de anuncios independientes para cada sindicato representando en el Comité de Empresa que deberán situarse lo más próximos posible a los accesos de entrada/salida del centro de trabajo.
- b) Locales y medios materiales para la representación social.
- c) Cesión de uso de la aplicación informática: "Portal del empleado"

Se reconoce expresamente el derecho de los/as representantes de los/as trabajadores/ as a participar de manera directa en la gestión de las obras sociales que la empresa establezca en beneficio de los/as trabajadores/as o sus familiares.

Artículo 74.- Servicios mínimos en caso de conflicto laboral.-

Velando las partes firmantes del presente Convenio por la libertad del/la trabajador/a para ejercer libremente su derecho de huelga, así como el mantenimiento de los servicios públicos esenciales, pactan que, en caso de producirse la convocatoria de huelga, los servicios mínimos se negociarán entre las partes. Si no se llega a acuerdo, estos servicios mínimos no serán superiores al 75% en día festivo, o al 50% en día normal.

CAPITULO IX: REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 75.- Facultad sancionadora.

Los/as trabajadores/as serán sancionados/as por la empresa en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones contractuales, de conformidad con lo establecido en el art.58 del E. T. y normas concordantes, así como con la graduación de faltas y sanciones que a continuación se establecen, dejando a salvo la responsabilidad, de cualquier índole, que pudieran incurrir los mismos.

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 76.- Faltas o infracciones.

Las faltas o infracciones cometidas por los/as trabajadores/as se clasificarán en leves, graves y muy graves.



A) Faltas leves:

- 1.- Descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
- 2.- De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el periodo de un mes, inferiores a treinta minutos, sin que existan causas justificadas.
- 3.- El abandono sin causa justificada del puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo, siempre que dicho abandono no resultase perjudicial para la empresa ni perturbara el trabajo de los demás operarios/as, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.
- 4.- Pequeños descuidos en la conservación del material, prendas de trabajo o. medios de protección y en su limpieza-
- 5.-No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o circunstancias personales que puedan afectar a su relación y obligaciones con la empresa en el plazo de cinco días después de haberlo efectuado.
- 6.- Falta de aseo y limpieza personal ocasionalmente.
- 7.- Dejar ropa o efectos personales fuera de los lugares adecuados para su custodia.
- 8.- Las discusiones con los/as compañeros/as de trabajo en las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral, siempre que no sea en presencia de público.
- 9.- No atender al público con la corrección y diligencias debidas.
- 10 Faltar un día al trabajo, durante un mes, sin debida autorización y causa justificada.
- 11.- Usar los equipos de aseo (cepillos, toallas, jabón etc,) de otros/as compañeros/as.
- 12.- Acumular o almacenar en los lugares de trabajo materias nocivas o peligrosas, susceptibles de descomposición o de producir infecciones.
- 13.- Comer durante las horas de trabajo, excepto en el tiempo concedido a descanso.
- 14.- 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 prueba la imposibilidad de haberlo hecho.
- 15.- Faltas de respeto y educación en el trato con los/as compañeros/as de trabajo y falta de respeto e incorrección en el modo o en las respuestas al dirigirse a sus superiores.
- 16.- No avisar a su Jefe/a inmediato de los defectos del material o de la necesidad de éste, para el buen desenvolvimiento del trabajo.
- 17.- Encontrarse en el centro de trabajo sin autorización fuera de la jornada laboral, cuando la empresa así lo tenga expresamente establecido.
- 18.- El incumplimiento de las normas de seguridad e higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales.
- 19.- Usar lenguaje que pueda ser ofensivo o discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género y características sexuales. La reiteración de esta falta la convertirá en falta grave o muy grave.
- 20.- Cualquier otra de semejante naturaleza.

B) Faltas graves las siguientes:

- 1.- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad al mes.
- 2.- Faltar dos días al trabajo durante el periodo de un mes sin causa justificadas. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para el público, se considerarán como faltas muy graves.
- 3.- Una falta no justificada al mes, cuando tenga que relevar a un/a compañero/a.
- 4.- Entregarse a juegos o similares, cualesquiera que sean, estando de servicio.
- 5.- La simulación de enfermedad o accidente.
- 6.- La desobediencia a sus superiores en acto de servicio. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, se considerará como falta muy grave.
- 7.- Cualquier alteración intencionada o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros/as.



- 8.- Dormir durante la jornada de trabajo,
- 9.- Actitudes o comportamientos que degraden la buena imagen de los/as trabajado- res/as del sector o de la empresa.
- 10.- Falta notoria de respeto o consideración al público.
- 11.- Simular la presencia de otro/a trabajador/a por cualquier medio.
- 12- Descuido importante en la conservación y limpieza de las herramientas, útiles y medios de protección que lo requieran.
- 13.- Falta notoria de respeto a sus compañeros/as o a sus superiores jerárquicos.
- 14.- Discusiones extrañas al trabajo que produjeran notorio escándalo.
- 15, - Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para su uso propio herramientas o materiales de la Empresa sin la oportuna autorización.
- 16.-La embriaguez o toxicomanía durante el trabajo cuando no sea habitual, o fuera del mismo vistiendo uniforme de la empresa.
- 17,- El abandono del servicio sin causa justificada, que ocasione perjuicios de consideración a la Empresa o pudiera ser causa de accidente de sus compañeros/as.
- 18.- Consumo de bebidas alcohólicas durante la ejecución del trabajo.
- 19.- Disminución voluntaria en el rendimiento normal del trabajo asignado,
- 20.- Ofender de palabra o mediante amenazas a un/a compañero/a o a un/a subordinado/a.
- 21.- Subir a los vehículos sin la debida autorización, consentir los/as conductores/as
- 22.- Realizar colectas o recoger firmas no autorizadas expresamente.
- 23.- Aconsejar o incitar a los/as trabajadores/as a que incumplan su deber, de no producirse alteraciones ilícitas ni conseguir su objetivo, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.
- 24, - No prestar la diligencia o atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador/a, sus compañeros/as, la empresa o terceros.
- 25.- 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/la trabajador/a, sus compañeros/as o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa, o hacer uso indebido de los mismos.
- 26,- La negligencia o imprudencia grave en el desarrollo de la actividad.
- 27.- No advertir, inmediatamente a sus superiores jerárquicos, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales, así como ocultar o falsear dicha información .
- 28.- Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
- 29.- La negligencia grave en la conservación de materiales o máquinas, cuando el/la trabajador/a tenga a su cargo dicha conservación.
- 30.- La reincidencia en faltas leves que hubieran sido sancionadas, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas en el trimestre anterior, excepto las faltas de puntualidad.
- 31 La reiterada falta de aseo y limpieza personales.
- 32.-Prolongar las ausencias justificadas por tiempo superior al necesario.
- 33.- El incumplimiento de las normas de seguridad e higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales.
- 34.- La alteración o permuta de turnos o trabajos sin autorización del superior jerárquico.
- 35.- Alegar motivos falsos para obtener licencias o anticipos.
- 36.- No reflejar las incidencias ocurridas en el servicio en la correspondiente hoja de ruta, parte de trabajo o de maquinaria y sus incumplimientos.
- 37.- La autolesión, cuando se cure antes de los dos días.
- 38.- La blasfemia, cuando no sea habitual.
- 39.- La pernoctación de un vehículo de empresa no autorizada, y/o la utilización de los vehículos para fines personales y/o familiares, así como la conducción por personal ajeno a la empresa, salvo para aquellos puestos de trabajo que cuenten con una disponibilidad tal que necesiten atender las demandas municipales o de la propia empresa en cualquier momento del día.



40.- Dependiendo de las circunstancias del caso, aquella actuación que constituya discriminación o acoso moral, sexual, por razón de sexo, origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, expresión de género, características sexuales

41.- Todas aquellas otras de semejante naturaleza.

C) Faltas muy graves las siguientes:

- 1.- Más de diez faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un periodo de seis meses o veinte faltas durante el año.
- 2.- Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
- 3.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los/as compañeros/as de trabajo, o cualquiera otra persona al servicio de la Empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la Empresa.
- 4.- Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
- 5.- La condena por robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la Empresa que pueda implicar desconfianza para ésta y, en todo caso, las de duración superior a seis años.
- 6.- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza personal, que produzca queja justificada de los/as compañeros/as de trabajo.
- 7.- Violar intencionadamente el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la Empresa o de sus trabajadores/as.
- 8.- La embriaguez habitual o toxicomanías que repercuten negativamente en el trabajo.
- 9.- El incumplimiento de lo establecido en este convenio en materia de discreción profesional
- 10.- La competencia desleal.
- 11 Por la disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de! Trabajo.
- 12.- Dedicarse a actividades que la Empresa hubiera declarado incompatible.
- 13.- Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros/as o subordinados/as.
- 14.- El abandono del puesto de trabajo sin justificación cuando ello ocasione grave perjuicio para la empresa o fuera causa de accidente para el/la trabajador/a, sus compañeros/ as o terceros.
- 15.- 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/as o a terceros o daños a la
- 16.- El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.
- 17.- La desobediencia continuada o persistente.
- 18.- Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él durante la realización del servicio que sean constitutivos de delito.
- 19.- Originar frecuentes riñas y pendencias con los/as compañeros/as de trabajo.
- 20.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un periodo de seis meses de la primera, siempre que haya sido objeto de sanción.
- 21 La incitación a los/as trabajadores/as para que incumplan sus obligaciones laborales, cuando siquiera parcialmente, cumplan sus objetivos, salvo cuando ejerçiten derechos constitucionalmente protegibles.
- 22.- Pedir regalos de cualquier tipo por los servicios de la empresa.
- 23.- La pernoctación de un vehículo de empresa no autorizada, y/o la utilización de los vehículos para fines personales y/o familiares, de forma reiterada en el sentido de que el mismo trabajador ya haya sido sancionado por falta grave por este mismo motivo en el plazo de un año natural, o de tres ocasiones a lo largo de los servicios prestados en Epremasa, de manera continua o discontinua.
- 24.- Toda actuación que, por su importancia, intensidad y frecuencia, suponga discriminación por razón de origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual, características sexuales, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier



otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de sexo, origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, expresión de género, características sexuales, y el acoso moral y sexual.

25.- Violar la confidencialidad de los permisos por intervención quirúrgica para reasignación de sexo, así como revelar la orientación sexual o identidad de género de una persona sin su consentimiento.

26.- Las faltas de semejante de naturaleza.

Como norma se informará al Comité de Empresa a priori de cualquier tipo de sanción.

Artículo 77.- Prescripción-

Las faltas leves prescriben a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, todos hábiles, 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.

La tramitación del expediente disciplinario interrumpe la prescripción de las faltas.

Artículo 78.- Sanciones

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

I.- Por faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Suspensión de empleo y sueldo de uno o dos días.

Desde la amonestación verbal o escrita a la suspensión de empleo y sueldo de un día, o dos días.

II.- Por faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.

III.- Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.

- b) Despido disciplinario.

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

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los/las trabajadores/as que ostenten la condición de representante legal les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, además del/la interesado/a, otros miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

La empresa anotará en los expedientes laborales de sus trabajadores/as las sanciones que se les impongan.

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



CLAUSULA ADICIONAL PRIMERA. La mesa negociadora del convenio está formada por la suma de los 5 miembros del Comité de Empresa o los/as Delegados/as de Personal que hubiere por la parte social y en quien delegue la parte empresarial.

Ambas partes tienen derecho a aportar asesores a la misma.

La adopción de los acuerdos necesitará la aprobación de ambas partes, la social y la empresarial. En el supuesto de que en el seno de la parte social hubiera alguna discrepancia sobre el contenido del articulado de este convenio se decidirá por mayoría absoluta de sus componentes.

El/La Presidente/a de la mesa será nombrado rotativamente. También se nombrará un/a moderador/a para cada una de las reuniones y un/a secretario/a para el levantamiento de las actas de dichas reuniones.

CLAUSULA ADICIONAL SEGUNDA. Los/as miembros/as de dicha comisión negociadora dispondrán de todo el crédito de horas necesario para la negociación.

CLAUSULA ADICIONAL TERCERA.- Las partes firmantes de este convenio se comprometen a respetar los compromisos que suscriban las Asociaciones o Entidades de ámbito superior y que estén directamente relacionadas con el sector de esta Empresa y teniendo en cuenta la singularidad jurídica que el Derecho Administrativo Local otorga a este tipo de empresas.

CLAUSULA ADICIONAL CUARTA.- Las partes firmantes de este convenio se comprometen a implantar medidas organizativas destinadas a la disponibilidad de medios que permitan un correcto desarrollo del objeto social de la entidad.

CLÁUSULA TRANSITORIA PRIMERA.- El aumento salarial de los conductores de transferencia que conlleva el presente Convenio no será de aplicación a aquellos conductores que venían disfrutando del Complemento ad personam derivado del Convenio Colectivo anterior, de cara a equilibrar económicamente a todo este personal, el cual asciende en la actualidad a 521,25 euros.

CLÁUSULA TRANSITORIA SEGUNDA.- Con independencia de la fecha de entrada en vigor general del Convenio Colectivo dispuesta en el artículo 4, se aplicarán con carácter retroactivo y a partir de las siguientes fechas, las siguientes cuestiones:

- Desde el 1 de mayo de 2024: las condiciones salariales de carácter económico, incluidas a tal efecto los complementos prestacionales de la Seguridad Social.
- Desde el 1 de julio de 2024: las cuestiones referentes al cálculo de la prima semestral de absentismo.

CLÁUSULA TRANSITORIA TERCERA.- Con independencia de la fecha de entrada en vigor general del Convenio Colectivo dispuesta en el artículo 4, se aplicarán con efectos de fechas posteriores a la firma, las siguientes actuaciones:

- A partir del 15 de septiembre de 2024: el uso de la jornada flexible.
- A partir del 1 de enero de 2025, los permisos referentes a asuntos propios (6días hábiles), así como la compensación horaria de las jornadas especiales de feria y semana santa, y la nueva distribución de los porcentajes de participación del plan de pensiones.



ANEXO I: CLASIFICACION DEL PERSONAL QUE PRESTA SUS SERVICIOS EN EPREMASA

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA	PUESTO DE TRABAJO	REQUISITOS MÍNIMOS ADICIONALES A LOS PUESTO DE TRABAJO
I.- TÉCNICOS/AS	DIRECTOR/A	Director/a del Área de Explotación	Titulación universitario técnica superior correspondiente, expedida por Escuela Técnica: Licenciado o Ingeniero Superior o Técnico, o Grado equivalente.
		Director/a del Área de Gestión Económica	Título universitario superior correspondiente, expedido por Facultad universitaria: Licencias en Ciencias Económicas o empresariales, o Grado equivalente.
		Director/a del Área Jurídica	Título universitario superior correspondiente, expedido por Facultad universitaria: Licenciado en Derecho o Grado equivalente.
	TÉCNICOS/AS	Jefe/a de Desarrollo	Titulación de Grado Superior ó Medio: en materias o estudios técnicos o con conocimientos específicos, o Grado equivalente.
		Jefe/a de Servicio	Titulación de grado superior, medio o experiencia profesional adecuada, de 15 años, o más: en materias o estudios técnicos o con conocimientos específicos, o Grado equivalente.
		Responsable Técnico/a	Titulación de grado superior, medio, o la contrastada experiencia profesional, 15 años o más: en materias o estudios técnicos o con conocimientos específicos, o Grado equivalente.
	TÉCNICO/A AYUDANTE	Técnico Ayudante de Comunicación, información ciudadana y TIC,s	Bachillerato o FP II y con conocimientos específicos
	CAPATACES	Coordinador/a Capataces	E.P.O. con conocimientos específicos, y 5 años o más de experiencia como capataz.
		Capataces	E.P.O., Graduado Escolar o equivalente, conocimientos específicos.
II. MANDOS INTERMEDIOS/AS	MECÁNICO JEFE/A DE TALLER	Mecánico jefe/a de taller	Título de FP2 (o equivalente) o Grado superior del ramo solicitado
	ENCARGADO/A	Encargado/a	Bachillerato o FP II
	ADMINISTRATIVOS/AS	Adjunto/a departamento de áreas	Bachillerato o FP II
		Jefe de grupo	Bachillerato o FP II
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Agente de campo.	Educación Secundaria, FPI o equivalente
IV.- PERSONAL OPERARIO	CONDUCTOR/A	Auxiliar administrativo.	E.P.O. y con conocimientos informáticos y administrativos
		Conductor/a de Transferencia.	E.P.O., Graduado Escolar o equivalente, conocimientos específicos.
	PERSONAL DE OFICIOS	Oficial de primera de taller	E.P.O., Graduado Escolar o equivalente, conocimientos específicos.
	PERSONAL DE OFICIOS DE 3 ^a	Oficial de tercera de Taller.	E.P.O., Graduado Escolar o equivalente, conocimientos específicos.
		Oficial de tercera de Mantenimiento	E.P.O., Graduado Escolar o equivalente, conocimientos específicos.
	OPERARIO/A	Operario/a especial	E.P.O., Graduado Escolar o equivalente, conocimientos específicos.

Código Seguro de Verificación (CSV): 1FE6 A752 15DD 7B28 30D5 Fecha Firma: 17-02-2025 07:59:03

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



ANEXO II: TABLA SALARIAL (actualizada a 31 de julio de 2024)

GRUPO	CATEGORÍA	PUESTO DE TRABAJO	Sueldo base	Complemento puesto	Complemento distancia	Complemento nocturnidad	Festivo no compensado
I.- TÉCNICOS/AS	DIRECTOR/A	Director/a del Área de Explotación	2.510,72	2.305,23			
		Director/a del Área de Gestión Económica					
		Director/a del Área Jurídica					
	TÉCNICOS/AS	Jefe/a de Desarrollo	1.903,81	2.079,78			
		Jefe/a de Servicio		1.813,79			
		Responsable Técnico/a		1.415,84			
	TÉCNICO/A AYUDANTE	Técnico Ayudante de Comunicación, TICs y registro	1.706,86	1.027,92			
II. MANDOS INTERMEDIOS/AS	CAPATACES	Coordinador/a Capataces	1.741,15				
		Capataces		1.391,15			
	MECÁNICO JEFE/A DE TALLER	Mecánico jefe/a de taller	1.394,50	1.391,15			
	ENCARGADO/A	Encargado/a		1.126,36	264,77		
III.- ADMINISTRATIVOS/AS	ADMINISTRATIVOS/AS	Adjunto/a departamento de áreas	1.630,16	892,35			
		Jefe de Grupo		542,35			
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Agente de campo.	1.477,16	962,99			
		Auxiliar administrativo.		436,56			
IV.- PERSONAL OPERARIO	CONDUCTOR/A	Conductor/a de Transferencia.	1.312,96	612,59	264,77		73,01
	PERSONAL DE OFICIOS	Oficial de primera de Taller	1.312,96	660,39	264,77		74,60
	PERSONAL DE OFICIOS DE TERCERA	Oficial de tercera de Taller.	1.056,37	425,82	264,77	264,22	67,04
		Oficial de tercera de Mantenimiento	1.056,37	425,82	264,77	264,22	67,04
	OPERARIO/A	Operario/a especial (día)	919,08	547,82	264,77		57,72
		Operario/a especial (noche)	919,08	547,82	264,77	229,77	65,38

0000000

Código Seguro de Verificación (CSV): 1FE6 A752 15DD 7B28 30D5 Fecha Firma: 17-02-2025 07:59:03

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

